موسى عبود
دكتور في الحقوق
أستاذ سابقاً في كلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعية بالرباط

دروس في القانون الاجتماعي

المركز الثقافي العربي

دروس في

القانون الاجتماعي

* دروس في القانون الاجتماعي.
* تأليف: د. موسى عبود.
* الطبعة الثانية، 1994.

* الناشر: المركز الثقافي العربي.
* العنوان:

□ بيروت/الحمراء ـ شارع حان دارك ـ بناية المقدسي ـ الطابق الثالث.
* ص. ب/113-5158/ * هاتف/343701-352826/ * تلكس/NIZAR 23297LE/

□ الدار البيضاء/ ● 42 الشارع الملكي ـ الأحباس * ص. ب/4006/ * هاتف/307651-303339/
● 28 شارع 2 مارس * هاتف /271753 - 276838/ * فاكس /305726/.

دروس في

القانون الاجتماعي

موسى عبود

دكتور في الحقوق
أستاذ سابقا في كلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعية بالرباط

المركز الثقافي العربي

إهـــداء

إلى جميع طلبتي الذين استفادوا من هذه الدروس في شكلها السابق والذين سيستفيدون منها في شكلها الجديد بين دفتي هذا الكتاب .

المؤلـف

تقديم الطبعة الثانية

بعد أن نفدت الطبعة الأولى من هذا الكتاب التي ظهرت سنة 1987 وأنا ما أزال إذ ذاك أستاذاً في كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالرباط، تواردت عليّ طلبات كثيرة من أجل إخراج طبعة ثانية ولكني كنت أتردد في الإقدام على ذلك لأسباب عديدة منها من جهة تراكم الأشغال عليّ في ممارستي لمهنة المحاماة ومنها بالخصوص ما كان ـ وما زال يروج ـ حول قرب صدور «مدونة الشغل». لكنه تبين لي أخيراً أن صدور مدونة الشغل ما زال بعيداً، ومن جهة ثانية فإن استقالتي من مهنة المحاماة أصبحت تترك لي الوقت اللازم للرجوع إلى التأليف.

ولذلك أقدمت على إعداد هذه الطبعة الثانية مضيفاً إليها ما ظهر من تشريعات جديدة وما صدر من اجتهادات قضائية جاء بعضها بمواقف جديدة للمجلس الأعلى في ميدان انتهاء عقد الشغل.

فنرجو أن تلاقي هذه الطبعة القبول الذي لاقته الطبعة الأولى.

جاج (لبنان) في 18 غشت (آب) 1993

المؤلف

تقديم الطبعة الأولى(*)

هذا الكتاب هو ملخص الدروس التي ألقيتها وما زلت ألقيها منذ سنة 1965 في كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالرباط وكذلك خلال مدة عشر سنوات في كلية الدار البيضاء.

وكانت هذه الدروس تطبع على الرونيو من سنة إلى أخرى مع إدخال التغييرات التي تحدث في التشريع والاجتهاد القضائي، وكنت أتردد دائماً في إخراجها بشكل كتاب نظراً لما يقتضيه الأمر من تغييرات مستمرة ولما يلقيه من مسؤولية علمية على عاتق المؤلف نشر كتاب على المستوى الجامعي اللائق.

لكن إلحاح الكثيرين من الأصدقاء والمشتغلين بالقانون الاجتماعي وضرورة جعل هذه الدروس في متناول أكبر عدد ممكن من الطلاب في مختلف الجامعات المغربية واقتناعي بأن الكمال لله وحده ولن يدركه أي إنسان في عمله مهما تأنى وتبصر، كل ذلك جعلني أوطد العزم على نشر هذا الكتاب مضيفاً إلى الدروس النظرية بعض الاجتهادات القضائية - لا سيما قرارات المجلس الأعلى - تعزيزاً للقواعد القانونية المعروضة بتفصيل خصوصاً في ما يعود إلى انتهاء عقد الشغل والنزاعات التي تترتب عليه.

ولا بد في هذا المقام من التذكير بأن هذا الكتاب موجه في الدرجة الأولى لطلبة كليات الحقوق وغيرها من المدارس العليا التي تدرس فيها مادة القانون الاجتماعي. فهو لا يدرس فلسفة القانون الاجتماعي ولا النظريات الاقتصادية بشأن الشغل وإنما يرمي إلى التعريف بالقانون الوضعي المغربي مع شيء من القانون المقارن.

ولذلك فإنه في نفس الوقت يصلح مرجعاً سريعاً لكل مشتغل بهذا الفرع من القانون.

فأرجو أن لا يكون هذا العمل مخيباً لآمال من كانوا بانتظاره.

المؤلف

الرباط - دجنبر 1986

المبحـث الأول

التسمية ـالموضوع ـالتعريف

التسميـة :

يعرف القانون عادةً بأنه مجموعة القواعد التي تحكم العـلاقات بين الأشخـاص الذين يعيشون في مجتمع . وتضاف إلى لفظة «قانون» صفة تبين نوع العلاقات التي تحكمها مجموعة معينة من تلك القواعد. فحين نقول مثلاً : «القانون التجاري» فإننا نعني مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات التجارية بين الأشخاص. وحين نقول: «القانون الإداري» نعني بهذه العبارة مجموعة القواعد التي تحكم تنظيم الإدارة العمومية وتسييرها في دولة ما .

فما هو والحالة هذه نوع العلاقات التي يحكمها «القانون الاجتماعي»؟ .

قبـل أن نجيب عن هـذا السؤال لا بـد أن نـلاحظ أولاً أن المفهـوم اللغـوي للفـظة «اجتماعي» لا يمكنه أن يعطينا الجواب عن هذا السؤال. لأننا إذا كنا حين نقـول: «القانـون التجاري» نفهم فوراً موضوع هذا الفرع من القانون لأن صفة «تجاري» تشير إلى التجارة فإن الأمر يختلف حين نقول: «قانون اجتماعي» لأن صفة «اجتمـاعي» تشير إلى «اجتمـاع» وإلى «مجتمع» لا سيما أن عبارة «قانون اجتماعي» هي مجرد ترجمة للعبارة الفرنسية Droit social حيث نجد لفظة social مشتقة من Société أي المجتمع. وعليه فإن المفهوم اللغوي سيجرنا إلى القول بأن «القانون الاجتماعي» هو مجموعة القـواعد التي تحكم العـلاقات بين الأفـراد الذين يعيشون مجتمعين أو في مجتمع. وهو التعريف الذي عـرفنا بـه القانـون على الإطلاق ولذلك فإن المفهوم اللغوي للعبارة لا يمكنه أن يدلنا على مضمنها القانوني .

نستنتج مما تقدم أن تسمية «قانون اجتمـاعي» هي مجرد اصـطلاح لأنها لا تكفي لغـة للدلالة على نوع العـلاقات التي يحكمهـا هذا الفـرع من القانـون. ولكن بما أنهـا أصبحت مصطلحاً مقبولاً ومعمولاً به فلا بد لنا من أن نتعرف على موضوعها.

موضوع القانون الاجتماعي :

قبل ظهور الصناعة الحديثة كانت علاقات الشغل خاضعة لقواعد القانون المدني بوصفها عقداً يحكمه مبدأ سلطان الإرادة. وكان الأمر على هذه الكيفية سواء في البلدان الغربية وارثة القانون الروماني أو في البلدان التي تحكمها الشريعة الإسلامية.

لكن الثورة الصناعية التي أدت إلى تكتل جماهير غفيرة من العمال في المدن جرت معها تغييرات عميقة في علاقات الشغل المأجور. إذ أن الطبقة العمالية بعد أن شعرت بقوتها العددية أخذت تنظم نفسها في تجمعات (النقابات) ستصبح قوة ضغط مهمة. وقد أدى الأمر بالدولة إلى التدخل بفرضها نظاماً للشغل في الصناعة. وهكذا عرف درس هذا النظام خلال مدة طويلة باسم «التشريع الصناعي». لكن التنظيم لم يقف عند العمل الصناعي بل أخذ يمتد تدريجياً إلى نشاطات أخرى (التجارة، المهن الحرة، الفلاحة، الخ . . .) وبذلك لم تعد تسمية «التشريع الصناعي» تتسع للدلالة على هذا الفرع من القانون فحلت محلها تسمية «قانون الشغل» للدلالة على أن موضوع هذا الفرع من القانون هو مجموع القواعد المنظمة للعلاقات التي تنشأ عن كل شغل مأجور[1] أياً كان نوعه.

ففي هذا الاتجاه كانت تسمية «قانون الشغل» مناسبة وكافية، لكن حدثاً جديداً ظهر بعد الحرب العالمية الثانية جعل هذه التسمية تضيق عن استيعابه. وهذا الحدث هو ظهور وانتشار الضمان الاجتماعي الذي لم يلبث أن تجاوز الحدود الناشئة عن الشغل المأجور. وإذ ذاك ظهرت عبارة «القانون الاجتماعي» لتسمية ذلك الفرع من القانون الذي يشمل قانون الشغل والضمان الاجتماعي معاً. ففي برامج الجامعات الفرنسية ما زالت هاتان المادتان منفصلتين ولذلك نجد مؤلفات وجيزة ووسيطة لكل من المادتين على حدة. لكن برامج الجامعات المغربية ضمت المادتين في موضوع دراسي واحد تحت اسم «القانون الاجتماعي».

تعريف القانون الاجتماعي :

بالنظر إلى الملاحظات السابقة يمكن تعريف القانون الاجتماعي بأنه «مجموع القواعد

---

(1) انطلاقاً من لفظة «أجر» التي تدل على ما يؤديه المستفيد من شغل غيره إلى الذي يشتغل استعملنا الألفاظ التالية : «أجير» بدلاً من «عامل» ونعني بها من يقدم شغله للغير مقابل أجر و «مؤاجر» بدلاً من «رب العمل» ونعني بها الطرف الذي يستفيد من شغل الآخرين مقابل أداء الأجر، و «الشغل المأجور» ونعني به الشغل الذي يقدمه الأجير للمؤاجر مقابل أجر وهو يتميز عن الشغل غير المأجور وهو الذي ينجزه الشخص لنفسه أو لفائدة الغير ولكن بدون مقابل.

ونشير منذ الآن إلى كون قانون الشغل لا يهتم إلا بالعلاقات بين المؤاجر والأجير في إطار الشغل المأجور. كما يلاحظ أن لفظة «عمل» هي المستعملة في الشرق العربي. لكن لفظة «شغل» هي في نظرنا أقرب إلى مفهوم لفظة travail الفرنسية في حين أن لفظة «عمل» تقابل action ومع ذلك فإننا سنحتفظ بالإسمين اللذين أصبحا رائجين وهما: منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين المؤاجرين الخصوصيين من جهة ومن يشتغلون تحت سلطتهم من جهة أخرى بسبب الشغل وكذلك القواعد التي تحكم الضمان الاجتماعي».

المبحث الثاني

المميزات العامة للقانون الاجتماعي

يبرز القانون الاجتماعي في الوقت الحاضر كمادة قانونية مستقلة تتميز ببعض المميزات الخاصة بها ولا سيما بالمميزات الآتية:

- الحداثة.
- التحرك.
- الميل إلى التدويل.
- الاتصاف بصفة القانون الآمر.
- التحلي ببعض الخاصيات.

وسندرس كل واحدة من هذه المميزات على حدة.

أولاً ـ حداثة القانون الاجتماعي:

القانون الاجتماعي قانون فتي. فهو لم يبدأ بالبروز كقانون مستقل عن القانون المدني ومتميز بمميزات خاصة إلا في النصف الثاني من القرن التاسع عشر. وفي المغرب لم يظهر إلا بعد بسط الحماية.

ثانياً ـ تحرك القانون الاجتماعي:

إن المبادىء الكبرى التي يقوم عليها القانون المدني ظهرت بظهور المجتمعات البشرية لكي تحكم العلاقات العادية بين بني البشر أي تلك العلاقات التي نجدها في كل زمان ومكان كالبيع والشراء والكراء والقرض والوكالة الخ . . . فهذه العلاقات تتصف بشيء من الاستقرار يجعل القواعد المقررة منذ قرون عديدة تبقى صالحة إلى يومنا هذا.

وعلى العكس من ذلك فإن القانون الاجتماعي، الذي ولد في ظل الثورة الاجتماعية وواكب بروز مذاهب سياسية واقتصادية جديدة، يبقى رهيناً بالتطور السريع الذي تفرضه التقنية على تلك الثورة في مسيرتها الدائمة: فالقانون الاجتماعي وهو الملزم بمسايرة هذا التطور المستمر مدعو بدوره لمواكبة هذه المسيرة كي يتيسر له أن يقدم في كل آونة الحلول القانونية المناسبة ومن هنا يبرز تحرك القانون الاجتماعي الذي يؤلف إحدى مميزاته الرئيسية.

ثالثاً ـ ميل القانون الاجتماعي إلى التدويل:

يشاهد منذ أواخر القرن التاسع عشر ميل نحو توحيد القواعد القانونية بين الدول في

مختلف الميادين. ففي ميدان القانون التجاري مثلاً نجد تشريع جنيف الموحد بشأن الأوراق التجارية كما نجد عدة اتفاقيات بشأن الملكية الصناعية والملكية الأدبية. وهنالك عدة جمعيات ومنظمات دولية أو إقليمية تعقد اجتماعات دورية لمناقشة وسائل هذا التوحيد.

وقد برزت هذه الظاهرة بكيفية أقوى في ميدان القانون الاجتماعي إذ ساعدت مجموعة من العوامل على تدويل هذا الفرع من القانون.

هذا وإننا سنشير بنوع خاص من جهة إلى عامل اقتصادي مهم ومن جهة أخرى إلى بعض العوامل الفكرية والسياسية والنقابية.

أ ــ العامل الاقتصادي:

إن التحسينات الاجتماعية التي تمنح للأجراء (كرفع الأجور وتخفيض مدة العمل ومنح تعويضات عائلية الخ . . .) ترفع ثمن الإنتاج. ولذلك فإن البلدان التي تمنح هذه التحسينات لأجرائها تصبح معرضة لمنافسة البلدان التي توازيها في التقدم الصناعي في حين أن قوانينها الاجتماعية لا تمنح الأجراء نفس المزايا. ومن هنا تتبين ضرورة تشريع اجتماعي دولي إن لم يكن موحداً فعلى الأقل متشابهاً للحد من المنافسة الصناعية بين الدول. وهذا من أهم الأسباب التي أدت إلى إنشاء منظمة العمل الدولية.

ب ــ العوامل السياسية والنقابية:

1 ـ تجدر الإشارة أولاً إلى التأثير الكبير الذي أحدثته المنظمات الاشتراكية الدولية. وأول منظمة منها أسسها في لندن كارل ماركس بتاريخ 28 شتنبر 1864.

2 ـ وهنالك نوع ثان من التعاون الدولي بين الأجراء، أحدث عهداً وهو التقارب بين مختلف النقابات العمالية وقد أدى هذا التقارب إلى إنشاء عدة اتحادات دولية، منها: الاتحاد النقابي العالمي (F.S.M.) والكونفدرالية الدولية للنقابات المسيحية (C.I.S.C.) والكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة (C.I.S.L.) الخ . . . .

3 ـ كثير من المنظمات الدولية تعير في الوقت الحاضر اهتماماً خاصاً للتعاون بين الدول في الميدان الاجتماعي. مثال ذلك أن «الإعلان العالمي لحقوق الإنسان» الذي صادقت عليه هيئة الأمم المتحدة بتاريخ 10 دجنبر 1948 يعلن كحقوق مشتركة بين البشر أجمعين: حرية الشغل، والحق في حرية اختيار الشغل، والحرية النقابية والحق في الضمان الاجتماعي. كما أن المنظمات الإقليمية المهمة تعير هذا الميدان نفس الاهتمام: فاتحاد أوروبا الغربية (U.E.O.) المنشأ بمعاهدة بروكسيل المؤرخة في 17 مارس 1948 بين خمس دول أوروبية: (البلجيك واللوكمسبورغ وهولندا وانكلترا وفرنسا) وضع بين أهدافه «النمو المنسجم للنشاط الوطني لكل دولة في الميدان الاجتماعي». كما أن «مجلس أوروبا» الذي يعود نظامه إلى تاريخ 5 ما يو 1949 يسجل بين أهدافه تنمية المثل العليا والمبادىء المشتركة بين أعضائه

«وتسهيل تقدمهم الاجتماعي والاقتصادي». وسارت في نفس الاتجاه المادة الثانية من ميثاق جامعة الدول العربية بشأن تعاون الدول المشتركة فيها في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي.

4 ـ إن تأسيس منظمة العمل الدولية في سنة 1919 كان تتويجاً للمجهودات المبذولة في هذا السبيل والمحرك الأقوى لتحقيق الأهداف التي يرمي إليها. وينطبق القول نفسه ولو في نطاق أضيق على منظمة العمل العربية المنشأة داخل الجامعة العربية.

رابعاً ـ التحلي بصفة القانون الآمر:

إن تدخل الدولة المتصاعد في شؤون القانون الاجتماعي كان من شأنه أن يؤدي حتماً إلى تحلي هذا القانون بصفة القانون الآمر، إذ أن التدابير التي تتخذها الدولة في هذا الميدان لا يمكنها أن تنتج أثرها إذا كان للأفراد الحق في مخالفتها والتهرب من تطبيقها.

وتبرز هذه الصفة بنوع خاص بالنسبة لعقد الشغل الذي تبنى على أساسه علاقات الشغل الفردية (أ) وتتجلى في العقوبات الزجرية التي يتسع نطاقها يوماً بعد يوم (ب).

أ ـ بالنسبة لعقد الشغل:

إن مبدأ سلطان الإرادة الذي هو أساس قانون التعاقد أصبح نطاق تطبيقه ضيقاً حين يتعلق الأمر بعقد الشغل. فمعظم الالتزامات التي تنشأ عن هذا العقد تخضع لقواعد يعينها القانون ولا يجوز للأطراف الاتفاق على ما يخالفها. وكل اتفاق من هذا النوع يكون باطلاً وعديم الأثر. ولذلك فإننا في إطار علاقات الشغل الفردية نجد أنفسنا مضطرين لدراسة تنظيم الشغل أولاً قبل دراسة عقد الشغل لأن هذا العقد لا يمكنه أن يخالف ذلك التنظيم.

ومع ذلك لا بد من القول بأن هذه الصفة الآمرة تطبق على العموم في اتجاه واحد لا غير أي لفائدة الأجراء ضد المؤاجرين. وعليه فإذا كانت المخالفة ترمي إلى منح الأجير تحسينات إضافية فإنها تكون إذ ذاك جائزة.

ب ـ العقوبات الزجرية:

سواء كانت قواعد القانون الاجتماعي الآمرة تنظم علاقات الشغل أو الضمان الاجتماعي فإنه يترتب غالباً على مخالفتها فرض عقوبات زجرية.

خامساً ـ التحلي ببعض الخاصيات:

تبرز خاصية القانون الاجتماعي في استقلاله عن فروع القانون الأخرى لا سيما عن القانون المدني الذي تفرع عنه القانون الاجتماعي. ويتبين هذا الاستقلال في مصادره أولاً ثم بالخصوص في قواعده.

أولاً ـ الاستقلال في المصادر:

سنرى عند دراسة مصادر القانون الاجتماعي الدور الرئيسي الذي تلعبه المصادر الموصوفة «بالمهنية». ومن دراسة التطور التاريخي لقانون الشغل يمكن أن تستخلص نتيجتان مهمتان بهذا الصدد: أولاً، تقهقر مبدأ سلطان الإرادة أمام التنظيم القانوني الآمر كنتيجة لتدخل الدولة ثم فيما بعد تقهقر هذا التنظيم القانوني أمام المصادر المهنية، كالاتفاقيات الجماعية.

وهذا الاستقلال في المصادر يتجسم غالباً في طريقة تفسير خاصة لنصوص القانون الاجتماعي. ويساعد على ذلك نوع من الاستقلال تتمتع به الهيئات القضائية التي تنظر في قضايا الشغل. ففي كثير من الدول تنظر في هذه القضايا محاكم للشغل تمارس عملها كمحاكم استثنائية. وغالباً ما نجد اليوم في محاكم النقض غرفة اجتماعية تختص بالبت في هذه القضايا. وقد ساهم هذا الاستقلال القضائي مساهمة كبيرة في إقرار بعض المبادىء الخاصة بالقانون الاجتماعي لا سيما التفسير في حالة الشك لصالح الأجراء متى كان الأمر يتعلق بنصوص ترمي إلى حمايتهم.

ثانياً ـ الاستقلال في القواعد:

يظهر هذا الاستقلال في الخروج على بعض المبادىء التقليدية المطبقة في القانون المدني. فمن ذلك.

أ ـ مخالفة مبدأ نسبية العقود:

فمبدأ نسبية العقود مقرر صراحة في الفصل 228 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص: «الالتزامات لا تلزم إلا من كان طرفاً في العقد، فهي لا تضر الغير ولا تنفعهم إلا في الحالات المذكورة في القانون».

والحال أننا سنرى عند دراسة الاتفاقيات الجماعية، التي هي عقود، أن هذه الاتفاقيات يمكنها أن تنطبق على أشخاص كانوا معتبرين من الغير وقت إبرامها.

ب ـ مخالفة مبدأ عدم انتقال الالتزامات إلى الخلف الخاص:

بمقتضى القواعد العامة للقانون المدني يعتبر الخلف الخاص من الغير بالنسبة للتصرفات القانونية الصادرة عمن نقل الحق إليه ولذلك ليس عليه أن يتحمل الالتزامات التي كانت واقعة على عاتق ناقل الحق إليه. فهكذا مثلاً لا يكون الشخص الذي يشتري مصنعاً أو متجراً مسؤولاً مبدئياً عن ديون البائع والتزاماته. وكان تطبيق هذا المبدأ يؤدي إلى القول بأن المشتري لا يتحمل التزامات البائع نحو أجرائه وبالتالي يمكنه أن يصرفهم من العمل بدون تعويض.

وهذا كان يقع فعلاً بالنسبة للقانون المغربي قبل سنة 1938. ولكن الظهير الصادر بتاريخ 26 شتنبر 1938 والمقتبس من القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 19 يوليوز 1928 غير هذه

الوضعية إذ أضاف على الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود عدة فقرات منها الفقرة السابعة ونصها كما يلي : «إذا طرأ تغيير في المركز القانوني لرب العمل، على الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج أو تحويل المشروع، أو تقديمه حصة في شركة فإن جميع عقود العمل الجارية في يوم حصول هذا التغيير تستمر بين المالك الجديد للمشروع وبين عماله وخدمه ومستخدميه».

ج ـ نشأة مفهوم جديد للمسؤولية :

كانت المسؤولية في نظام القانون المدني الفرنسي مبنية أساساً على فكرة الخطأ. وبهذا المفهوم فسر القضاء الفرنسي النصوص القانونية في الموضوع طيلة القرن التاسع عشر. ولكن في سنة 1896 أخذت محكمة النقض الفرنسية بتفسير جديد للفصل 1384 من القانون المدني إذ قالت بمبدأ المسؤولية القائمة على حراسة الشيء بصرف النظر عن كل فكرة خطأ. وقد استعمل هذا التفسير بنوع خاص لمساعدة العمال الذين كانوا يصابون بحوادث في الشغل ولم يكن بوسعهم إثبات وقوع خطأ من جانب المؤاجر فالتفسير الجديد كان يقضي باعتبار المؤاجر مسؤولاً وملزماً بالتعويض بوصفه حارساً لأدوات الشغل التي وقعت بها الحادثة. ثم جاء القانون الصادر بتاريخ 9 أبريل 1898 بشأن التعويض عن حوادث الشغل ـ الذي اقتبس منه الظهير المغربي الصادر بتاريخ 25 يونيه 1927 ـ فأكد مبدأ هذه المسؤولية خارجاً عن وجود أي خطأ. وقد ظهرت عدة نظريات لتشرح الأساس الذي تستند عليه هذه المسؤولية الموضوعية وأشهرها نظرية المخاطر وخلاصتها أن رب العمل الذي يحرك لفائدته قوات خطيرة ينشىء خطراً على الغير ومن واجباته أن يتحمل نتائج هذا الخطر.

المبحث الثالث

التطور التاريخي لعلاقات الشغل المأجور

إن الفرعين اللذين يؤلفان القانون الاجتماعي لم يتبعا مسيرة واحدة في تطورهما التاريخي ولذلك سنعالج التطور التاريخي للضمان الاجتماعي على حدة أثناء دراسة ذلك النظام نفسه في القسم الرابع من هذه الدروس، مقتصرين هنا على تقديم نظرة سريعة حول التطور التاريخي للنظام القانوني الذي يحكم علاقات الشغل المأجور، مستعرضين أولاً ذلك التطور في العهد القديم ثم الأنظمة السائدة في أوروبا خلال العصور الوسطى والعصر الحديث حتى أواخر القرن الثامن عشر ثم التطور منذ مطلع القرن التاسع عشر حتى يومنا هذا وبعدها كلمة عن نشأة وتطور قانون الشغل في البلدان الآسيوية والإفريقية وأخيراً تطور نظام الشغل في المغرب.

المطلب الأول: علاقات الشغل المأجور في العهد القديم :

إن علاقات الشغل المأجور هي جزء لا يتجزأ من مجموع العلاقات الإنسانية في كل

مجتمع بمعنى أن تنظيم تلك العلاقات رهين بتطور ذلك المجتمع علمياً وصناعياً وثقافياً ودينياً وسياسياً.

وبما أن الشغل لفائدة شخص آخر هو أكثر العلاقات البشرية اتصالاً بشخص الإنسان فإن القاعدة التي تنظمه تبقى متأثرة إلى أبعد حد بتطور النظام الاقتصادي والسياسي الذي يسود كل مجتمع بشري في حقبة من الزمن كما تبقى وثيقة الارتباط بالمبدأ الفلسفي الذي ينبثق منه النظام الاقتصادي والسياسي. وهذا ما نلاحظه من خلال دراسة علاقات الشغل في العهد القديم حيث كانت تسود أوضاع اجتماعية لم يبق لها وجود في الوقت الحاضر.

نعم! كانت الأمم التي توصف بمتمدنة في العصور القديمة تتميز بظاهرة اجتماعية مهمة في حياتها وهي وجود الرق. وكانت الأشغال اليدوية في الغالب تسند إلى الرقيق. وكان العبد ملكاً لمولاه كبقية الأشياء. ولم تكن له شخصية قانونية تؤهله ليكون طرفاً للحق. وبالتالي لم يكن له على مولاه أي حق بالمعنى القانوني ولا يمكن أن يبرم بينه وبين مولاه أي عقد بل كان خاضعاً لمولاه ينفذ أوامره ويشتغل لحسابه بدون أجر.

ولكنه مع ذلك كان يوجد إلى جانب الشغل الذي ينجزه الأرقاء أشخاص أحرار يشتغلون لحساب غيرهم مقابل أجر. ونجد في الكتب الأدبية القديمة وبالخصوص في الكتب الدينية كالتوراة والإنجيل إشارات متعددة إلى العامل والأجر وتوصيات عديدة موجهة لأرباب العمل لكي يؤدوا أجراً عادلاً لعمالهم. ويتبين من خلال تلك الكتب أن العلاقة بين رب العمل والعامل كانت تخضع لمبدأ سلطان الإرادة من حيث شروط الشغل. إلا أنه لم يكن هنالك تنظيم قانوني للشغل بالمعنى الذي نفهمه اليوم أي مجموع من القواعد الإلزامية تضمن للأجير حداً أدنى من الحقوق.

وفي القانون الروماني كان الشغل الذي ينجزه الرجل الحر لحساب شخص آخر يعتبر بمثابة كراء أي أن العامل يكري شغله ومن هنا جاءت العبارة اللاتينية **Locatio operarum** أي كراء أو إجارة الشغل. وكان هذا العقد خاضعاً لمبدأ سلطان الإرادة بمعنى أن الطرفين، رب العمل والعامل، يعينان شروطه بملء الحرية.

المطلب الثاني: علاقات الشغل في القرون الوسطى والعصر الحديث في أوروبا:

مرت علاقات الشغل المأجور في أوروبا خلال القرون الوسطى والعصر الحديث أي حتى أواخر القرن الثامن عشر في عدة مراحل سايرت فيها تطور الأوضاع السياسية والاقتصادية.

وعلى كل حال نلاحظ بصفة عامة تزامن أو تتابع الأنظمة التالية:

أولاً ـ نظام التبعية أو القنانة :

كانت الحياة الاقتصادية في أول الأمر تكاد تكون مقتصرة على النشاط الزراعي في ظل نظام عرف باسم «نظام القنانة أو التبعية».

ويتلخص هذا النظام في كون الشخص الذي يحرث الأرض لفائدة مالكها ليس رقيقاً بالمعنى الكامل وإنما هو في وضعية تقترب من وضعية الرقيق إذ أنه تابع للأرض لا يمكن فصله عنها ، ويباع ويشرى معها. ومعظم الأشخاص الذين كانوا في هذه الوضعية كانوا عبيداً سابقاً ثم حرروا من العبودية لكنهم ألصقوا بالأرض وجعلوا تابعين لها بحيث لا يملك الشخص حرية الانتقال من الأرض التي هو فيها ليعمل عند سيد أو مالك آخر إلا بموافقة سيده.

وكان القن يستغل الأرض التي هو تابع لها ومقابل ذلك يؤدي للسيد مالك تلك الأرض مبالغ مالية تنفيذاً لعدة التزامات تحمل أسماء مختلفة كما أنه كان ملزماً بأداء العمل مجاناً خلال أيام معدودة في الأرض التي يستثمرها السيد مباشرة. وكان في اسكوتلاندا نوع من القنانة في المناجم حيث كان النظام يقضي بأن الذي يشتغل سنة كاملة في المناجم أو الممالح لا يمكنه بعد ذلك أن يغادرها.

وقد استمرت هذه الوضعية في معظم البلدان الأوروبية حتى أواسط القرن الثامن عشر وفي روسيا إلى أواسط القرن التاسع عشر. ففي سنة 1755 ألغي نظام القنانة في المناجم والممالح باسكوتلاندا بمقتضى قانون أصدره البرلمان وفي سنة 1781 ألغى هذا النظام الامبراطور جوزف في عدة إمارات نمساوية وفي فرنسا ألغي نهائياً في عهد الثورة.

وعلى كل حال كان دائماً إلى جانب هذا النظام أحرار بالمعنى الكامل يملكون أراضي زراعية ويستغلونها بأنفسهم مع مساعدة أفراد أسرتهم.

كما كانت هنالك أيضاً أملاك زراعية شاسعة تملكها الأديار ويقوم بحراثتها فئة من الرهبان يساعدهم عمال يسري عليهم نظام القنانة أو التبعية.

وفي ظل هذا النظام لم يكن أي مجال للكلام عن قانون للشغل، وإنما تخضع العلاقة بين السيد مالك الأرض والأقنان لأعراف عامة أو محلية لم تكن في غالب الأحيان تؤمن للقن وأسرته الحد الأدنى من وسيلة العيش الكريم بحيث يصح القول بأنهم كانوا يعيشون في حالة بؤس.

ثانياً ـ نظام الطوائف الحرفية :

في نفس الوقت الذي كانت الحياة الزراعية فيه تقوم غالباً على أساس نظام التبعية والقنانة، كانت المدن تحظى بوجود أشخاص ينصرفون إلى تعاطي الحرف اليدوية لتلبية حاجيات المجتمع الحضري. وكان هؤلاء الأشخاص يتمتعون بكل حرية في نطاق عملهم ويمكنهم أن ينتقلوا من مدينة إلى أخرى. كما أن كثيراً من الأقنان كانوا إما بموافقة أسيادهم وإما

عن طريق الفرار، يلتجئون إلى المدن لتعاطي حرفة ما والعيش في حالة حرية.

وإن متعاطي الحرف أصبحوا يشعرون شيئاً فشيئاً بضرورة الاتحاد للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم ضد طغيان السلطة وكذلك للحد من المنافسة فيما بينهم ولممارسة رقابة على جودة المصنوعات التي تصدر عن المنتسبين إلى الحرفة. وكذلك للحد من عدد الذين يرتفعون إلى درجة «معلم» التي تسمح لصاحبها بأن يكون صاحب معمل يستخدم صناعاً آخرين ويلقن الحرفة للراغبين في تعلمها.

وهكذا تبلور هذا النظام شيئاً فشيئاً وأصبح يعرف باسم «نظام الطوائف الحرفية أو المهنية» وتدخلت السلطة بإصدار مراسيم تحدد صلاحيات هذه الطوائف.

كما كانت كل طائفة تقوم بإنشاء «أخوية» لها طابع ديني واجتماعي وهي التي كانت تسهر على توزيع المساعدات في حالة وفاة أحد أعضائها أو مرضه أو عجزه.

وكانت الطائفة الحرفية تتمتع بحق احتكار الحرفة فلا يجوز لأحد أن يتعاطى الحرفة إلا إذا كان منخرطاً في الطائفة.

وكانت الطوائف الحرفية منظمة تسلسلياً. فيدخل الشخص وهو حدث عادة بصفة متعلم. وبعد أن يتلقى تكويناً حرفياً كافياً يرتقي إلى رتبة صانع ويسمى «رفيق». **فالرفقاء كانوا في الواقع صناعاً يشتغلون لحساب معلم** وهي الرتبة العليا في الطائفة. وكان الرفيق يرتقي إلى رتبة معلم بعد أن يؤدي امتحاناً يثبت فيه خبرته ومهارته.

وكان النظام الطائفي في أول الأمر يفسح أمام جميع الرفقاء باب الارتقاء إلى رتبة معلم حيث يرتقي إليها من يثبت جدارته. إلا أنه ابتداء من القرن السادس عشر أصبح الارتقاء إلى رتبة معلم يزداد صعوبة إذ أصبحت هذه المرتبة محتكرة بين أيدي بعض العائلات التي تتوارثها ابناً عن أب. وهكذا فإن رتبة «رفيق» التي كانت في أول الأمر مجرد مرحلة داخل التنظيم الطائفي تحولت في نهاية الأمر إلى وضعية نهائية في الواقع إن لم يكن في نظر القانون.

وقد ترتبت على هذا التغيير في روح النظام الطائفي عواقب خطيرة، إذ أدى ذلك إلى ظهور الروح الطبقية التي لا بد أن تظهر في كل مجتمع عند مجموعة الأفراد الذين يجدون أنفسهم في أوضاع متشابهة مع الشعور بأنها أوضاع قارة لا أمل في الخروج منها. وهكذا أصبح الرفقاء يؤلفون طبقة على حدة تتعارض مصالحها مع مصالح طبقة «المعلمين». وقد جرّ هذا الشعور الرفقاء إلى تأسيس جمعيات للدفاع عن مصالحهم. وكانت هذه الجمعيات، المخالفة لروح النظام الطائفي، مضطرة إلى العمل في الخفاء. ولذلك كانت تحيط نفسها وعملها بسياج من الكتمان والتستر وتحيط الانخراط فيها بمجموعات من الطقوس الشبيهة بالطقوس الدينية. ولقد لعبت هذه الجمعيات دوراً مهماً وكانت تستعمل في مواجهة «المعلمين» وسائل ضغط تسمى «التحالفات» تمهد الطريق أمام مختلف أشكال العمل الجماعي.

وكانت علاقات الشغل تخضع في معظم الجوانب للأنظمة التي تصدرها الطائفة الحرفية وكذلك أحياناً للأنظمة التي تمليها السلطات العامة. ويقتصر العقد الفردي المبرم بين العامل ورب العمل على تعيين مدة التزام الرفيق وكيفية أداء الأجر.

ولقد ألغي نظام الطوائف الحرفية في أواخر القرن الثامن عشر. وفي فرنسا بالذات ألغاه القانون المسمى «قانون ليشابليه» المؤرخ 17/14 يونيه 1791.

ومع ذلك فإن نظام «الطوائف الحرفية» لم يشمل كل أنواع الشغل بل كان يسري فقط على الحرف اليدوية في المدن. أما الشغل الذي لم يكن له صفة حرفة وكذلك العمل الزراعي في القرى والأرياف فلم يكن خاضعاً لنظام الطوائف الحرفية بل كان يخضع لنظام تعاقدي حر.

المطلب الثالث: عهد الحرية أو النظام الحر (النصف الأول من القرن التاسع عشر):

سادت خلال النصف الأول من القرن التاسع عشر مبادىء الفردية يعززها مذهب الاقتصاد الحر وأدى ذلك إلى اعتبار علاقات الشغل مسألة راجعة لإرادة الأطراف وحدهم. ولذلك نرى مثلاً أن القانون المدني الفرنسي الصادر سنة 1804 لم يخصص لتلك العلاقات سوى مادتين: 1780 و 1781، تحت عنوان: «في إجارة الخدم والعمال» وهو ككل العقود خاضع لمبدأ سلطان الإرادة ولقانون العرض والطلب.

وقد أسفر النظام الحر عن عواقب وخيمة بالنسبة لطبقة العمال، لأن حرية الأطراف المبنية على المساواة النظرية لم تكن موجودة في الواقع. فالأجير وهو الطرف الضعيف اقتصادياً كان ملزماً بقبول شروط الشغل التي يفرضها عليه رب العمل بإرادته المنفردة. ونتج عن ذلك أن يوم العمل كان يبلغ 14 و 15 ساعة وكان الأطفال يستخدمون منذ سن الخامسة وكانت الأجور ضئيلة وشروط العمل في المعامل صارمة كل الصرامة. وقد أدى كل هذا إلى إرهاق العمال وإنهاك قواهم وارتفاع نسبة الوفيات في صفوفهم.

ومع ذلك يجدر القول بأنه منذ أوائل القرن التاسع عشر بدأت بعض الدول تتدخل في شؤون الشغل للحد من الممارسات التي تضر بصحة العمال وأوضاعهم على العموم وكانت بريطانيا العظمى هي السباقة في هذا الميدان.

فهكذا نجد أنه في سنة 1802 صدر قانون إنكليزي يحمل اسم «قانون المصانع» يتعلق بحماية الأحداث في الشغل، وفي سنة 1847 صدر قانون بشأن تحديد مدة العمل اليومي في المصانع بعشر ساعات.

وفي فرنسا صدر بتاريخ 22 مارس 1841 قانون يمنع تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثماني سنوات. وذلك أنه ابتداء من سنة 1840 أخذت أنباء البؤس الذي تعاني منه الطبقة

العمالية تنتشر في المجتمع الفرنسي لا سيما بعد التقرير الذي نشره الدكتور فيرمي Villerrmé وأخذ الجمهور وكذلك الساسة والحكام يهتمون بهذه المسألة التي ستدخل منذئـذ في مرحلة جديدة تتميز بتدخل الدولة بشكل أوسع في شؤون الشغل.

أما على الصعيد الجماعي فإن موقف الحكومات الأوروبية بقي على العموم متشدداً في منع التجمعات والإضرابات. فقد صدر في فرنسا في سنة 1803 قانون يقضي بمنع الاتحادات العمالية. وقامت بعض الإضرابات من طرف عمال الحرير في مدينة ليون الفرنسية سنة 1831 ثم في ليون وبارس سنة 1834 لكن هذه الانتفاضات قمعت بكل قساوة.

وإلى جـانب ذلك فـإن القانـون الجنائي الفـرنسي الصادر سنـة 1810 حرّم كـل أنـواع الجمعيـات والاتحادات في المـادتين 414 و 415 مؤكداً في هـذه المسـألـة القـانـون الصـادر سنة 1803. كما صدر في سنة 1849 قانون يمنع الإضرابات.

أما بريطانيا العظمى فكما كانت سباقة في التشريع الخاص بتنظيم الشغل في إطـار العلاقات الفردية فقد كانت أيضاً السباقة في ميدان التشريع المنظم للعلاقـات الجماعيـة في الشغل. فمن ذلك أنه في سنة 1824 صدر في إنكلترا قانون يعتـرف للعمال بـالحق في إنشاء اتحادات. وفي سنة 1833 أسس روبير أوين أول اتحاد نقابي يحمل اسم «ترايد ـ أونيون» وهو الاتحاد النقابي الذي ما زال إلى يومنا هذا يضم السواد الأكبـر من الأجراء البـريطانيين. وفي سنة 1847 انعقد في لندن مؤتمر «رابطة الشيوعيين» التي هي جمعية عمالية دولية كانت إذ ذاك ما زالت تعمل في الخفاء وكلفت كلاً من كارل ماركس وفريدريـك إنجيلس ليضعا بـرنامجاً مفصـلاً للحزب الشيـوعي يكون معـداً للنشر وهكـذا قام الاثنـان معاً بتحـرير «بيـان الحزب الشيوعي» وحرراه باللغة الألمانية وطبع لأول مرة بهذه اللغة في لندن ولم يطبع باللغة الإنكليزية إلا في سنة 1850 في لندن أيضاً.

المطلـب الرابع: عهد تدخل الدولة مباشرة (منذ أواسط القرن التاسع عشر):

في أواسط القرن التاسع عشر بدأت المشكلة العمالية تظهر إلى الوجود في البلدان التي دخلت في ميـدان التصنيع الكبير الذي تـرتب عليه تكتـل عمالي في كثيـر من المـدن. وإن المفكرين من جهة والسياسيين من جهة أخـرى وكذلـك رجال الـدين، أخذوا ينـظرون بعين الاهتمام ويسعون كل من جهته للعثـور على الحل الأفضـل لهذه المشكلة التي تـواجه فيهـا مصالح الطبقة العمالية كما كانت تسمى إذ ذاك وطبقة الرأسماليين أو أرباب العمل.

وإن الكثيرين من المفكرين لم يقتصروا على عرض الحلول النـظرية بـل قرنـوا القول بالعمل إذ قاموا أو ساهموا بإنشاء جمعيات ذات صبغة سياسية تـرمي إلى الدفـاع عن الحلول المقترحة نظرياً مثال ذلك كارل ماركس الذي قام بإنشاء أول جمعية اشتراكية دولية سنة 1864.

وإن الحلول التي قدمها المفكرون على نوعين منها ما يرمي إلى تغيير النظام الاقتصادي نفسه وما يستتبعه من تغيير في النظام السياسي ونوع آخر يرمي فقط إلى إدخال إصلاحات لفائدة الطبقة العمالية في إطار النظام الاقتصادي والسياسي القائم.

كما أن السياسيين رأوا من الضروري الاهتمام بالمشكلة العمالية بعد أن أخذت معظم الدول الأوروبية بمبدأ الاقتراع المباشر نظراً لما تمثله الطبقة العمالية من ثقل في ميزان القوى السياسية بسبب العدد الكبير الذي أصبحت تتوفر عليه تلك الطبقة.

كما أن رجال الدين والكاثوليكيين منهم بنوع خاص أخذوا هم أيضاً يتدخلون في إيجاد حلول للمشكلة العمالية تضمن كرامة العامل وتؤمن له ولعائلته وسيلة العيش اللائق وتوجت جهود رجال الدين في هذا الميدان بالمنشور البابوي الذي أصدره البابا لاوون الثالث عشر في سنة 1891 تحت اسم «ريروم نوفاروم» المأخوذة من الكلمتين الأوليين منها باللغة اللاتينية ومعناهما «الحدث الجديد».

كل هذا كان من شأنه أن يدفع بالحكومات في مختلف الدول الأوروبية وكذلك الولايات المتحدة الأميركية لتتدخل مباشرة في شؤون الشغل عن طريق إصدار قوانين آمرة لفائدة الطبقة العمالية منها ما يختص بتنظيم علاقات الشغل الفردية ومنها ما يختص بعلاقات الشغل الجماعية.

وسنشير في ما يلي إلى أهم ما صدر من قوانين وما وقع من أحداث في ميدان الشغل في أوروبا خلال النصف الثاني من القرن التاسع عشر:

ففي سنة 1858 حرر إمبراطور روسيا إسكندر الثاني الأقنان الذين كانوا مرتبطين بأملاك العرش. وفي سنة 1861 صدر قانون في نفس الدولة يقضي بإنهاء نظام القنانة.

وفي سنة 1859 تم في لندن إنشاء مجلس النقابات.

وفي سنة 1864 تأسست في لندن أول جمعية دولية اشتراكية وذلك على يد كارل ماركس وفي نفس السنة صدر في فرنسا قانون يعترف بحق التجمع للعمال.

وفي سنة 1868 عقد أول مؤتمر للنقابات البريطانية المنضوية تحت لواء الاتحاد المسمى «ترايد أونيون».

وفي سنة 1876 وقع حل الجمعية الدولية الاشتراكية الأولى المشار إلى تأسيسها سابقاً.

وفي سنة 1889 تأسست الجمعية الدولية الاشتراكية الثانية، وفي سنة 1890 تقرر اتخاذ فاتح شهر مايو من كل سنة يوماً عالمياً للمطالبات الاجتماعية.

وفي فرنسا صدرت عدة قوانين مهمة منها قوانين 19 مايو 1874 و 2 نونبر 1892 و 30 مارس 1900 المتعلقة كلها بمدة الشغل وقانون 12 يونيه 1892 بشأن حفظ الصحة والسلامة في المؤسسات الصناعية وقانون 31 مارس 1884 بشأن حرية الحق النقابي وقانون 9 أبريل 1898

بشأن التعويض عن حوادث الشغل وقانون 13 يوليوز 1906 بشأن الراحة الأسبوعية.

وهكذا توالت في مختلف البلدان الأوروبية القوانين المتعلقة بالشغل وكل قانون جديد كان يحمل كسباً جديداً لطبقة الأجراء التي لم تبق مقتصرة على طبقة العمال اليدويين بل امتدت إلى مختلف القطاعات التي تنشأ فيها علاقات شغل مأجور منها التجارة والمهن الحرة وغيرهما من أنواع النشاط وقد بقي تدخل الدولة بواسطة القوانين هو الوسيلة الرئيسية إن لم تكن الوحيدة لحل النزاعات التي تنتج عن المواجهة بين مصالح الأجراء ومصالح المؤاجرين إلى أن ظهرت إلى جانب هذه الطريقة طريقة أخرى ترمي إلى تنظيم علاقات الشغل بطرق جماعية تقوم على عقد اتفاقيات جماعية مباشرة بين نقابات أو اتحادات نقابية من جهة والمؤاجرين من جهة أخرى.

ولا بد من الإشارة في إطار هذه المرحلة إلى حدث مهم وهو تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919.

المطلب الخامس: مرحلة تنظيم علاقات الشغل بطرق جماعية:

لا يمكن تحديد تاريخ واحد لابتداء هذه المرحلة في مختلف البلدان الأوروبية والأميركية لأنها تتصل بعوامل سياسية ظهرت في تواريخ مختلفة حسب البلدان. ومع ذلك يمكن القول بأن هذه الطريقة لتنظيم الشغل استقرت وازدهرت بعد الحرب العالمية الثانية.

وبالنسبة لفرنسا بالخصوص يعود الأمر إلى سنة 1936 وذلك أن تسلم الجبهة الشعبية مقاليد الحكم في تلك السنة أدى إلى صدور مجموعة من التدابير التشريعية المهمة. وقد سارت هذه التدابير في اتجاهين مختلفين: فالبعض منها يرمي إلى تنمية الحوار بين المؤاجرين والأجراء لتأتي التدابير وهي تحظى بموافقة الطرفين. فمن ذلك قانون 24 يونيه 1936 الذي جعل من الاتفاقية الجماعية الوسيلة العادية لتنظيم علاقات الشغل. وقانون 31 دجنبر 1936 الذي أنشأ الصلح والتحكيم الإجباريين بالنسبة للنزاعات الجماعية الناشئة عن الشغل وقانون 4 مارس 1938 الذي أنشأ المجلس الأعلى للتحكيم.

وإلى جانب هذه التدابير الرامية إلى تنمية الحوار صدرت نصوص تشريعية أخرى تندرج في الاتجاه التقليدي للتدخل المباشر من طرف الدولة بمعنى أن الدولة تفرض عن طريق التشريع حلولاً أو قواعد إلزامية. فمن ذلك قانون 21 يونيه 1936 الذي حدد أسبوع الشغل بـ 40 ساعة وقانون 20 يونيه 1936 بشأن إنشاء العطل السنوية المؤداة عنها الأجور.

وبعد الانقطاع المفاجىء الذي أصاب هذا التطور بسبب ظروف الحرب أخذ قانون الشغل ابتداءً من سنة 1945 يستعيد ازدهاره شيئاً فشيئاً لا سيما منذ 1950 إذ بدأ ازدهار الاتفاقيات الجماعية التي تتبلور حولها مواقف كل من الأجراء والمؤاجرين.

وينطبق نفس القول على بقية بلدان أوروبا الغربية مع بعض الفوارق في التواريخ وفي بعض القواعد.

المطلـب السادس: نشأة وتطور قانون الشغـل في القارتين الآسيـوية والإفريقية:

إن معظم البلدان الإفريقية والآسيوية عاشت في النصف الأول من القرن الحالي تحت سيطرة دول أوروبية تحت أسماء مختلفة: استعمـار أو حمايـة أو انتداب. وقـد أدخلت إليها الدول المسيطرة قوانين للشغل مقتبسة على العموم من قـوانينها الـداخلية مـع مراعـاة فوارق التقدم.

وقبيل انتهاء الحرب العالمية الثانية أخذت هذه البلدان تحصل على استقلالها السياسي لكنها في الغالب ظلت محتفظة بمعظم القوانين التي صدرت في العهد السابق مكتفية بإدخال ما يقتضيه التطور الصناعي والاقتصادي على العموم من تغييرات.

وتجدر الإشارة بنوع خاص إلى البلدان المنضوية تحت لواء الجامعة العربية والتي انتهى بها الأمر إلى إنشاء «منظمة العمل العربية» في سنة 1965. وتتوفر كل هـذه البلدان في الوقت الحاضر على قوانين تُنظم مختلف علاقات الشغل الفرديـة والجماعيـة. وبعض هذه البلدان تتوفر على مدونة للشغل تضم كل هذه القوانين بينما البعض الآخر لم يقم حتى الآن بجمعها في مدونة واحدة بل ظلت القوانين مضمنة في نصوص مبعثرة ينظم كل منها جانبـاً من علاقـات الشغل الفردية والجماعية ومثال ذلك المغرب كما سنبين بالتفصيل في المطلب السابع.

المطلـب السابع: نشأة وتطور قانون الشغل في المغرب:

إن نشأة وتطور قانون الشغل في المغرب مثال حـي لما سبقت الإشارة إليه في المطلب السادس عند الكلام عن البلدان الآسيوية والإفريقية.

وإن دراسة هذا المـوضوع تستـدعي عدة مـلاحظات: الأولى هي أن معـظم القوانين المنظمة لعلاقات الشغل الفردية صدرت في عهد الحماية وقد أدخلت بعض التغييرات عليها منذ عهد الاستقلال نظراً لما يقتضيه التطور الصناعي كما صدرت بعض القوانين الجديدة بشأن فئات من الأجراء لم يقع بشأنهم أي تنظيم قانوني في العهد السابق.

والجـانب الذي لاقى عنـاية كبيـرة من طرف السلطات العـامة بعـد استعـادة المغـرب استقلاله هو الجانب الجماعي الذي له علاقة وثيقة بالنظام السياسي. ولذلك كان من الطبيعي في عهد الاستقلال والأخذ بالنظام الديموقراطي أن يفتح الباب على مصراعيه في وجه الحق النقابي مع ما يستتبع ذلك من تشجيع لأسلوب الاتفاقيات الجماعية.

والملاحظة الثانية هي أن المغرب بوصفه دولة عربية وإفريقية نهج منذ الاستقلال سياسة

التعاون مع بقية الدول العربية والإفريقية فانضم إلى منظمة العمل العربية منذ الفترة الأولى لتأسيسها.

والملاحظة الثالثة هي أنه بسبب وجود الحماية الفرنسية وصدور العدد الكبير من تشريعات الشغل في ذلك العهد فإن هذه التشريعات جاءت على العموم مقتبسة من التشريع الفرنسي مع حفظ بعض الفوارق التي كان يقتضيها الفرق بين البلدين من حيث المستوى الاقتصادي.

وإن هذا الواقع التاريخي يجعلنا مضطرين إلى تقسيم هذه الدراسة التاريخية إلى ثلاث مراحل: قبل الحماية وأثناء الحماية ومنذ الاستقلال.

أ ـ قبل الحماية:

لم يكن في المغرب قبل عهد الحماية تنظيم قانوني للشغل بالمفهوم الحالي لهذه العبارة. وكان تعاطي الحرف مبدئياً حراً.

ولكن مع ذلك كانت الحرف في المدن منظمة داخل طوائف حرفية حيث يوجد ترتيب تسلسلي: المتعلم ثم الصانع ثم المعلم. وكان على رأس كل حرفة «أمين» يتولى عند الاقتضاء فض النزاعات التي تطرأ في داخلها، بطرق حبية. فإذا لم يوفق إلى ذلك رفع النزاع إلى «المحتسب» الذي كان بدوره يستعين برأي «الأمين».

أما الدخول في الحرفة فكان حراً ولم يكن عدد المؤسسات الحرفية ولا عدد الأجراء في كل مؤسسة محدداً. وكان من حق كل صانع يتوفر على الوسائل المادية اللازمة أن يفتح مؤسسة أو مصنعاً مستقلاً. ولذلك لم تقتض الظروف تكوين روح طبقية ولا نشوب صراع طبقي بين الصناع وأرباب العمل كما حدث في أوروبا في عهد الطوائف الحرفية.

أما في الإطار القانوني فإن علاقة الشغل الفردية كانت خاضعة لقواعد الفقه الإسلامي التي تجعل من هذه العلاقة عقد إجارة خدمة. وإن الكتب الفقهية تخص هذا الموضوع بأبحاث مطولة تحت عنوان «الإجارة». ومثال ذلك أن الجزء السابع من حاشية الرهوني على شرح الزرقاني تضمن تحت عنوان باب الإجارة من الصفحة 2 إلى 46.

ب ـ أثناء عهد الحماية:

إن النصوص الأولى التي تتعلق بعقد الشغل وردت في قانون الالتزامات والعقود (الباب الثاني من الجزء الثالث من الكتاب الثاني).

أما من الناحية التنظيمية فقد صدرت في السنوات الأولى بعض النصوص المتعلقة بميادين عمل معينة نذكر منها بالخصوص:

ـ قانون التجارة البحرية الصادر بتاريخ 31 مارس 1919 الذي تضمن مجموعة من الفصول تتعلق بتشغيل البحارة.

ـ ظهير 7 مايو 1920 المتعلق بإحداث بطاقة هوية مهنية للممثلين التجاريين.
ـ ظهير 27 شتنبر 1921 بشأن مكاتب التشغيل.

أما التنظيم العام للشغل فلم يظهر للوجود إلا في سنة 1926 وذلك بواسطة ظهيرين صادرين بتاريخ 13 يوليوز من تلك السنة.

فأحد هذين الظهيرين كان موضوعه «تنظيم الشغل في المؤسسات الصناعية والتجارية» وقد جاءت في مذكرته الإيضاحية الفقرات الآتية:

«إن نمو الصناعة والتجارة يشعر بأنه أصبح من المناسب وضع تنظيم للشغل يكون مرحلة أولى في طريق الحماية القانونية للعمال والمستخدمين»[2].

«ولكنه من البديهي أن الحكومة، أكثر من المطالبة بالتطبيق الدقيق لهذا التنظيم الجديد، ستهتم بالخصوص بمباشرة وتقوية التربية التمهيدية التي يقتضيها هذا النظام لا سيما في ما يعود إلى المؤاجرين والأجراء المغاربة في علاقتهم مع بعضهم البعض».

أما من حيث القواعد الوضعية فقد تضمن هذا الظهير مقتضيات مهمة نذكر منها الآتية :

1 ـ تعيين الحد الأدنى لسن التشغيل في المؤسسات الصناعية والتجارية (12 سنة).
2 ـ تعيين مدة الشغل اليومية بـ 10 ساعات تتخللها ساعة استراحة إلزامية على الأقل.
3 ـ تحريم تشغيل النساء والأحداث دون السادسة عشرة من العمر ليلاً وفي باطن الأرض.
4 ـ تعيين مدة استراحة للنساء العاملات في حالة الوضع.
5 ـ فرض شروط تتعلق بحفظ صحة الأجراء وسلامتهم في المؤسسة.

وعلاوة على ذلك وضع الظهير النواة الأولى لمفتشيات الشغل.

كما أنشأ لجنة استشارية للشغل مؤلفة من بعض كبار الموظفين وممثلي المؤاجرين والأجراء وأسند إليها مهمة درس القضايا والمشاريع التي تعرضها عليها الحكومة وتتعلق بالمستخدمين والعمال.

وقد استمر العمل جارياً بهذا الظهير مدة 21 سنة إلى أن حل محله ظهير 2 يوليوز 1947.

أما الظهير الثاني الذي صدر بتاريخ 13 يوليوز 1926 فيعلق بتنظيم أداء الأجور.

وفي سنة 1927 صدر نص تشريعي ذو أهمية كبرى وهو ظهير 25 يونيو من تلك السنة المتعلق بتعويض حوادث الشغل.

---

(2) تستعمل لفظة «عامل» مقابل كلمة ouvrier الفرنسية للذي يقوم بعمل يدوي ولفظة «مستخدم» مقابل كلمة employé للذي يقوم بعمل فكري. وتطلق لفظة «أجير» مقابل كلمة salarié على الفريقين معاً أي على كل من يقوم بعمل يدوي أو فكري مقابل أجر.

ثم صدر فيما بعد ظهير 16 دجنبر 1929 بإنشاء مجالس الخبراء أي محاكم الشغل وتبعه ظهير 18 دجنبر 1931 بشأن إنشاء الراحة الأسبوعية. وفي 15 نونبر 1934 صدر ظهير بشأن هجرة العمال الأجانب إلى المغرب.

وفي سنة 1936 ظهرت في المغرب آثار الوضعية السياسية الناتجة عن تولي الجبهة الشعبية مقاليد الحكم في فرنسا وتدشينها سياسة جديدة في ميدان قانون الشغل. وتردد في المغرب صدى الخطوط الرئيسية للتشريع الفرنسي الجديد. وذلك في ثلاثة ظهائر صدرت بتاريخ 18 يونيه 1936 يتعلق أحدها بالكفالات التي يتعين على بعض الأجراء تقديمها والثاني يتعلق بتنظيم مدة الشغل (8 ساعات في اليوم و 48 ساعة في الأسبوع) والثالث يتعلق بتعيين حد أدنى للأجر، وفي 24 دجنبر صدر ظهير يسمح بإنشاء النقابات المهنية وإنما يجعلها مقتصرة على الأوروبيين. وبتاريخ 5 مايو 1937 صدر ظهير بشأن تنظيم العطل السنوية المؤدى عنها الأجر ثم ظهير 26 يبراير 1938 الذي يسمح بإبرام اتفاقيات جماعية.

وأثناء الحرب العالمية الثانية صدرت بعض النصوص التي أملتها ظروف الحرب فمنها ظهير 7 مارس 1940 بشأن تشغيل الأجراء وفسخ عقودهم بواسطة مكاتب التشغيل، وكذلك ظهير 31 أكتوبر 1940 بشأن استمرار النشاط في المؤسسات الصناعية والتجارية وإعفاء الأجراء من الشغل.

وبتاريخ 31 مايو 1943 صدر ظهير يمدد إلى الأمراض المهنية مقتضيات ظهير 25 يونيه 1927 بشأن حوادث الشغل.

وخلال السنوات الأولى التي تلت مدة الحرب جاءت موجة جديدة من النصوص التشريعية أدخلت تغييرات عميقة على نظام الشغل. وأهمها هي الآتية:

- ظهير 9 يناير 1946 بشأن العطلة السنوية المستحق عنها الأجر.
- ظهير 19 يناير 1946 بشأن المصالحة والتحكيم في منازعات الشغل الجماعية.
- ظهير 15 يونيه 1947 بشأن التعويضات العائلية.
- ظهير 2 يوليوز 1947 بشأن نظام الشغل وهو الظهير الذي حل محل ظهير 13 يوليوز 1926.
- ظهير 21 يوليوز 1947 بشأن الراحة الأسبوعية والراحة أيام الأعياد.
- ظهير 23 أكتوبر 1948 بشأن النظام النموذجي.

ج - منذ الاستقلال:

منذ الاستقلال طرأت على تشريع الشغل تغييرات وتجديدات عميقة. وأهم ظاهرة هي أن هذا التشريع أصبح مغربياً بكل معنى الكلمة أي أنه أصبح معداً ليطبق على جميع الأجراء وجميع المؤاجرين أية كانت جنسيتهم. وكذلك أصبحت النقابة مغربية محضة. كما أن محاكم

الشغل التي حلت محل مجالس الخبراء اتسع نطاق اختصاصها بحيث أصبح يشمل جميع نزاعات الشغل الفردية أية كانت جنسية الخصوم.

وأهم النصوص التشريعية التي صدرت خلال هذه المرحلة حتى اليوم (1993) هي الآتية:

— ظهير 17 أبريل 1957 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية.

— ظهير 29 أبريل 1957 المتعلق بإنشاء محاكم الشغل والتي حلت محلها اليوم الأقسام الاجتماعية في المحاكم الابتدائية.

— ظهير 8 يوليوز 1957 بشأن تنظيم المصالح الطبية للشغل.

— ظهير 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات المهنية.

— ظهير 16 دجنبر 1957 بشأن المصادقة على 16 اتفاقية لمنظمة العمل الدولية.

— ظهير 9 أبريل 1958 بشأن شروط الاستخدام وأداء الأجور للأجراء الفلاحيين.

— ظهير 31 أكتوبر 1959 بشأن رفع الأجور على العموم بالنسبة إلى ارتفاع ثمن المعيشة.

— ظهير 31 دجنبر 1959 بشأن إنشاء نظام الضمان الاجتماعي الذي عوض بظهير آخر صادر بتاريخ 27 يوليوز 1972.

— ظهير 13 مايو 1960 بشأن المصادقة على ثلاث اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية.

— ظهير 24 دجنبر 1960 المتضمن نظام مستخدمي المؤسسات المنجمية.

— ظهير 29 أكتوبر 1962 بشأن تمثيل الأجراء داخل المؤسسات.

— ثلاث مراسيم ملكية مؤرخة في 14 غشت 1967 أحدها بشأن إنشاء تعويض الإعفاء من الخدمة والثاني بشأن لجان اليد العاملة والمجلس الأعلى لليد العاملة والثالثة بشأن الرقابة المسبقة على إغلاق المؤسسات.

— ظهير 8 أبريل 1981 القاضي بالمصادقة على القانون عدد 26-79 الذي مدد نظام الضمان الاجتماعي على الأجراء العاملين في القطاع الفلاحي.

وتجدر الإشارة علاوة على النصوص السابقة الذكر إلى بعض مقتضيات دستور سنة 1962 وهي : الفصل التاسع الذي يضمن لجميع المواطنين حرية الانخراط في النقابة التي يختارونها والفصل 13 الذي يصرح بأن الشغل حق لجميع المواطنين على السواء والفصل 14 الذي يضمن حرية الإضراب. وقد أكد دستور سنة 1970 وكذلك دستور سنة 1972 ثم دستور 1992 هذه المبادىء في فصول تحمل نفس الأرقام.

ونشير أخيراً إلى المرسوم رقم 1-93-2 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1993 الذي مدد نظام الضمان الاجتماعي إلى الأجراء العاملين بالمنشآت الحرفية، أي الصناعة التقليدية.

وخلاصة القول إن المغرب يتوفر على تشريع اجتماعي حديث منسجم مع اتفاقيات

وتوصيات منظمة العمل الدولية وجدير بالمقارنة نسبياً مع تشريعات الدول الصناعية.

لكن هذا التشريع ما زال متشتتاً في مختلف النصوص التي صدرت تدريجياً خلال ثمانين سنة. ولذلك عمدت الوزارة المكلفة بشؤون الشغل منذ عدة سنوات إلى إعداد مشروع «مدونة للشغل» تحل محل النصوص المتفرقة. وقد سبق الإعلان عن أن المشروع سيناقش قريباً في مجلس النواب. ولكنه انصرمت عدة سنوات دون أن يشرع بعد مجلس النواب بمناقشة ذلك المشروع.

المبحث الرابع

مصادر القانون الاجتماعي

تنقسم مصادر القانون الاجتماعي إلى نوعين: داخلية ودولية.

أولاً ـ المصادر الداخلية للقانون الاجتماعي:

إن المصادر الداخلية للقانون الاجتماعي هي مبدئياً نفس مصادر الفروع الأخرى من القانون أي القاعدة المكتوبة الصادرة عن السلطة العامة (الظهائر ـ المراسيم ـ القرارات في الميادين الخاصة بها) والعرف والفقه والاجتهاد القضائي.

ولكن في ميدان القانون الاجتماعي تضاف إلى المصادر السابقة الذكر القواعد التي تعود إلى أصل مهني وهي إما تلقائية (الأعراف المهنية) وإما إرادية (أنظمة المؤسسات والاتفاقيات الجماعية).

ـ فالأعراف المهنية تلعب في القانون الاجتماعي دوراً مهماً. والتشريع نفسه يحيل عليها في بعض الأحيان (مثال ذلك، الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود الذي يحيل على العرف لتعيين مهلة الإنذار في حالة فسخ عقد الشغل غير المحدود المدة). وتتكون الأعراف تلقائياً داخل الأوساط المهنية. وهي تختلف باختلاف المهن والمناطق.

ـ أما نظام المؤسسة ـ الذي سيدرس في القسم الثالث من هذا الكتاب في إطار المؤسسة ومنظماتها الجماعية ـ فيضعه المؤاجر تحت رقابة مفتشية الشغل وهو يعين قواعد تنظيم الشغل داخل المؤسسة.

ـ والاتفاقيات الجماعية هي نتيجة اتفاق إرادي بين مؤاجر أو عدة مؤاجرين من جهة وممثلين عن جماعات الأجراء من جهة أخرى. وهي تعين القواعد العامة التي تحكم علاقات الشغل داخل الإطار المهني والإقليمي الذي تشمله الاتفاقية. وستدرس هي أيضاً في القسم الثالث.

ثانياً ـ المصادر الدولية للقانون الاجتماعي:

كانت المصادر الدولية للقانون الاجتماعي في الماضي هي الاتفاقيات الثنائية التي تبرم

بين دولتين قصد تنظيم بعض المسائل التي تهمهما دون غيرهما، وكذلك الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف والموصوفة «بالاتفاقيات المفتوحة» وهي التي يمكن لكل دولة أخرى أن تنضم إليها بدون أن تحتاج إلى موافقة الدول التي أبرمتها أولاً.

وفي الماضي كانت هذه المعاهدات تنتج عن أعمال المؤتمرات التي تجتمع بطلب من إحدى الدول أو بطلب من الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال التي تأسست سنة 1900. وتجدر الإشارة إلى اتفاقيتين مشهورتين وقعتا على أثر مؤتمرين دوليين عقدا سنتي 1905 و 1906 في مدينة برن السويسرية. وإحدى الاتفاقيتين تتعلق بتحريم تشغيل النساء ليلاً في الصناعة والأخرى تتعلق بتحريم استعمال الفوسفور الأبيض في صنع الوقيد. وقد كانت الحكومة السويسرية دعت سنة 1905 إلى عقد مؤتمر تقني في برن شارك فيه خبراء من عشرين دولة تقريباً وأعدوا نصوص الاتفاقية. وفي سنة 1906 انعقد مؤتمر ثان ضم ممثلي الحكومات ووافق على النصوص التي أعدها مؤتمر الخبراء سنة 1905 وأعطاها صفة «اتفاقية دولية».

فالصيغة الأولى أي الاتفاقيات الثنائية، ما زالت تستعمل بين الدول في الوقت الحاضر. فهكذا مثلاً نجد أن فرنسا، وهي دولة كان يهاجر إليها العمال الأجانب بكثرة، أبرمت عدة معاهدات للشغل ترمي إلى منح هؤلاء العمال المكاسب التي يتمتع بها العمال الفرنسيون أنفسهم. في حين أن المغرب من جهته، وهو بلد تهاجر منه اليد العاملة، أبرم عدة معاهدات مع دول أجنبية قصد تعيين وضعية العمال المغاربة المقيمين في تلك الدول. فمنها معاهدة مبرمة مع الجمهورية الاتحادية الألمانية بتاريخ 21 مايو 1963 ومعاهدة مبرمة مع فرنسا بتاريخ 31 مايو 1963.

أما الصيغة الثانية أي الاتفاقيات المتعددة الأطراف فقد تغير الإطار الذي تبرم فيه منذ إنشاء منظمة العمل الدولية في سنة 1919 إذ أصبحت هذه المنظمة هي التي تحضر وتبرم الاتفاقيات الدولية وتهيء لها أو تكملها بواسطة التوصيات كما سنرى عند دراسة تلك المنظمة. ومع ذلك فإنه ما زالت تبرم اتفاقيات متعددة الأطراف في إطار المنظمات الإقليمية كالجامعة الاقتصادية الأوروبية (السوق المشتركة) ومنظمة العمل العربية وغيرهما.

تدرج مصادر القانون الاجتماعي:

قد يلاحظ أحياناً تباين أو تناقض بين مختلف مصادر القانون الاجتماعي بشأن نقطة معينة. فيطرح إذ ذاك السؤال حول تعيين القانون الواجب ترجيحه. والحل المتبع على العموم هو كما يلي:

أولاً: ترجيح المصادر الدولية على المصادر الداخلية عملاً بالمبدأ المسلم به في عموم الدول والقائل بأن المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تقع المصادقة عليها ويتم نشرها ترجح على القانون الداخلي.

ثانياً: في الـدرجة الثـانية يـأتي القانـون الداخلي حسب التـدرج التالي : الـدستور ثم القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية ثم النصوص التنظيميـة ومن ضمنها النـظام النموذجي لكن هذا التدرج لا يمكن الأخذ به بكيفية مطلقة في المغرب لأن الفصل 25 من قانون المسطرة المدنية نص في فقرته الثانية على أنه يمنع على المحاكم أن تبت في دستورية قانون أو مرسوم ويتـرتب على هذا النص أن المحـاكم ملزمة بتـطبيق القانـون الصادر عن السلطة التشـريعية والمرسوم الصادر عن السلطة التنظيمية ولو كان في نظرها مخالفاً للدستور.

ثالثاً: في الدرجة الثالثة تأتي المصادر المهنية وفي أعلى درجة تأتي الاتفاقيات الجماعية ويليها نظام المؤسسة ثم العرف.

تصميم

إن تكوين القانون الاجتماعي وتطبيقه يتمان في الوقت الحاضر بواسطة بعض هيئات منها وطنية ومنها دولية. فمن الضروري إذن التعرف أولاً على مختلف هذه الهيئات وعلى تنظيم كل واحدة منها والدور الذي تلعبه. فدراسة هذه الهيئات سيكون موضع القسم الأول.

ومن جهة أخرى فإن علاقات الشغل ما زالت تسبك في قالب عقد فردي للشغل يبرم بين المؤاجر والأجير. فمن الضروري إذن أن تدرس هذه العلاقات من خلال تنظيمها وكذلك من خلال العقد الذي ينشأ عنها. وستكون دراسة هذه العلاقات موضوع القسم الثاني.

ولكن علاقات الشغل الفردية قلما تظهر في الوقت الحاضر منفردة، إذ أن الأجراء وكذلك المؤاجرين في كثير من الأحيان منخرطون غالباً في منظمات تدافع عن حقوقهم المشتركة. وهكذا تنشأ إلى جانب العلاقات الفردية علاقات جماعية. وتلعب هذه العلاقات الجماعية دوراً رئيسياً في ازدهار القانون الاجتماعي ولذلك يجب أن تدرس على حدة في قسم ثالث.

وأخيراً فإن العمال بالخصوص في إطار علاقات الشغل وخارجاً عنه وكذلك أفراد المجتمع كلهم في بعض البلدان يجدون حماية ضد مختلف المخاطر بواسطة نظام جديد يسمى «الضمان الاجتماعي». فلا بد إذن من دراسة هذا النظام على حدة في قسم رابع.

ويترتب على ذلك تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة أقسام:

القسم الأول: الهيئات المتدخلة في علاقات الشغل.

القسم الثاني: علاقات الشغل الفردية: تنظيم الشغل ـ عقد الشغل.

القسم الثالث: علاقات الشغل الجماعية.

القسم الرابع: الضمان الاجتماعي.

الهيئات المتدخلة في علاقات الشغل

إن القانون الاجتماعي على العموم وما يرجع منه إلى تنظيم علاقات الشغل بالخصوص، ظهر بكيفية فجائية وفوضوية في عالم القانون الذي كان ينمو حينئذ في تطور بطيء وعادي. وبتدخل الدولة حل محل الفوضى تنظيم من شأنه أن يوفق بين المصالح المتضاربة داخل إطار قانوني وهكذا ظهرت عدة منظمات منها إدارية ومنها قضائية أنيطت بها مهام متنوعة ترمي من جهة إلى مؤازرة المشرع في تكوين القواعد القانونية التي يؤلف مجموعها القانون الاجتماعي ومن جهة أخرى إلى السهر على تطبيق هذا القانون.

وقد ظهرت هذه الهيئات ونمت أولاً داخل الدول. لكن الترابط المطرد بين الدول لم يلبث أن أدى إلى ظهور هيئات دولية.

وعليه فإن هذا القسم سيقسم بدوره إلى بابين:

الباب الأول: الهيئات الوطنية.

الباب الثاني: الهيئات الدولية.

الباب الأول

الهيئات الوطنية المتدخلة في علاقات الشغل

إن تدخل الدولة في علاقات الشغل بدأ خلال القرن التاسع عشر على يد مختلف الوزارات والإدارات حسب نوع النشاط الذي كانت تقوم فيه علاقة الشغل. ولكنه بعد تصاعد النزاعات المترتبة على علاقات الشغل المأجور وتشابه المشاكل والمطالب ووسائل الكفاح العمالية أخذت الأنظار تتجه نحو إيجاد هيئة إدارية عليا وحيدة تضم بين يديها جميع وسائل العمل في الميدان الاجتماعي. وأسفر ذلك في معظم الدول عن إنشاء وزارة تهتم بعلاقات الشغل أولاً ثم بالضمان الاجتماعي بعد ظهوره.

ومن جهة أخرى فإن خاصيات النزاعات الفردية بين المؤاجرين والأجراء أدت في كثير من البلدان ـ ومن جملتها المغرب ـ إلى إنشاء هيئات قضائية خاصة تنظر إما في نزاعات الشغل وحدها وإما في جميع النزاعات التي ترجع إلى موضوع القانون الاجتماعي على العموم.

وعليه فإن هذا الباب سينقسم إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول: الهيئات الإدارية.

الفصل الثاني: الهيئات القضائية.

في فرنسا كانت مشاكل الشغل خلال القرن التاسع عشر عائدة لاختصاص عدة وزارات حسب نوع النشاط الذي تقوم فيه علاقة الشغل. ولم تنشأ وزارة خاصة للشغل إلا في أوائل القرن الحالي بتاريخ 25 أكتوبر 1906. وقد تغير اسم هذه الوزارة عدة مرات.

وفي المغرب كانت شؤون الشغل تابعة في أول الأمر (ظهير فاتح مارس 1941) لمديرية تعرف باسم «مديرية المواصلات والإنتاج الصناعي والشغل» وكانت هذه المديرية تشتمل من جملة مصالحها على «مصلحة الشغل» كجزء من «قسم الإنتاج الصناعي والشغل».

وفيما بعد أنشأ ظهير مؤرخ في 31 دجنبر 1947 «مديرية الشغل والشؤون الاجتماعية» ونقل إليها كل الصلاحيات التي كانت تعود في شؤون الشغل «لمديرية المواصلات والإنتاج الصناعي والشغل».

وعندما تألفت أول حكومة وطنية (7 دجنبر 1955) عوضت المديرية المذكورة سابقاً بوزارة للشغل والشؤون الاجتماعية.

وقد تغير اسم هذه الوزارة عدة مرات حسب التشكيلات الوزارية.

وتشتمل هذه الوزارة حالياً، على عدة مصالح تهمنا منها مصلحتان: مفتشيات الشغل ومكاتب التشغيل.

أولاً ــ مفتشية الشغل:

أ ــ تركيبها:

تفتيش الشغل مسند إلى هيئة من الموظفين كانت تخضع لنظام عينه القرار الوزيري[1]

(1) عبارة «قرار وزيري» (لا وزاري) هي التي كانت مستعملة في كل النصوص التنظيمية الصادرة في عهد الحماية. وكانت تصدر عن الصدر الأعظم بوصفه الوزير الأول. وبعد الاستقلال أصبحت تستعمل لفظة «مرسوم».

المؤرخ 14 يوليوز 1948 ثم بعد تغييرات متعددة عوض بنظام آخر تضمنه المرسوم الملكي المؤرخ في 2 يبراير 1967.

فمبقتضى هذا النص تتألف هيئة التفتيش من إطارين:

- إطار مراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة.
- إطار مفتشي الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة.

وعلاوة على هذين الإطارين تتمتع الشرطة القضائية أيضاً بالسلطة للسهر على تطبيق مقتضيات تشريع الشغل.

ومن جهة أخرى تسند مهمة التفتيش في بعض الميادين إلى فئة من الموظفين التقنيين (الفصل 52 إلى 54 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن نظام الشغل) مثلاً في المناجم يناط التفتيش بمهندسي المناجم.

ب ـ مهام مفتش الشغل:

ينيط التشريع الاجتماعي بمفتش الشغل مهام متعددة ومتنوعة في شتى الميادين منها ما يلي:

- يجب استشارته كلما أراد مؤاجر إعفاء مندوب للعمال من الخدمة في مؤسسته.
- يجب الحصول على موافقته عندما يضع المؤاجر نظاماً لمؤسسته غير النظام النموذجي.
- يجب الحصول على إذن منه في حالة اللجوء إلى تشغيل الأجراء ساعات إضافية بكيفية استثنائية.
- يتدخل في كثير من الأحيان بصفة حبية للتوفيق بين المؤاجرين والأجراء عند حدوث نزاعات فردية.

لكن المهمة الرئيسية المناطة بأعوان التفتيش هي مراقبة تطبيق تشريع الشغل في المؤسسات الخصوصية. وللقيام بهذه المهمة يتمتعون بسلطة واسعة للبحث تشتمل على الأعمال الآتية:

1 ـ الدخول بكل حرية وبدون إنذار سابق في أية ساعة كانت من النهار أو الليل إلى كل مؤسسة مشمولة بمراقبة السلطة التفتيشية أي المؤسسات أو المحلات المصرح عنها بأنها محلات يجري فيها شغل.

2 ـ الدخول نهاراً فقط إلى الأماكن التي توجد أسباب معقولة تحملهم على الظن بأنها مشمولة بمراقبة السلطة التفتيشية.

3 ـ الدخول نهاراً وليلاً إلى الأماكن التي ينجز فيها الشغالون المنزليون[1] أشغالهم.

---

(1) يقصد بعبارة «الشغالين المنزليين» الأجراء الذين ينجزون في منازلهم أشغالاً لفائدة مؤاجر.

4 ـ إجراء كل فحص أو مراقبة وبحث يعتبر ضرورياً للتأكد من احترام المقتضيات والنصوص القانونية، والقيام بنوع خاص:

ــ باستنطاق المؤاجر أو أجراء المؤسسة.

ــ بالاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق التي ينص على مسكها تشريع الشغل وأخذ نسخة أو صورة منها.

ــ باستخراج وأخذ نماذج من المواد المستعملة أو المصنوعة قصد تحليلها.

ومن جهة أخرى فإن هؤلاء الأعوان ملزمون بالسر المهني. وهم يؤدون اليمين على عدم إفشاء أسرار الصنع التي قد يطلعون عليها أثناء مباشرتهم مهام وظيفتهم.

وإذا اكتشف أعوان التفتيش مخالفات فإنهم يثبتونها بمحاضر يحررونها وتكون لها قوة إثباتية ما لم يثبت خلاف ما فيها ـ وتحرر المحاضر بثلاثة نظائر: واحد منها يوجه إلى السلطة المحلية والاثنان الآخران إلى الوزارة وهذه توجه واحداً منها إذا اعتبرت ذلك مناسباً إلى السلطة القضائية المختصة.

ثانياً ــ مكاتب التشغيل:

في السنوات الأولى من عهد الحماية أنشئت وكالات خصوصية كانت تهتم بالبحث عن شغل للراغبين فيه.

وبتاريخ 27 شتنبر 1921 صدر ظهير يغير هذه الوضعية. وقد نص هذا الظهير على أنه لا يجوز إنشاء مكاتب للتشغيل إلا من طرف الدولة أو الإدارة البلدية في المدن وعلى أن تؤدي هذه المكاتب خدماتها مجاناً.

وفي نفس الوقت ألغى الظهير المذكور جميع المكاتب الخصوصية للتشغيل التي كانت موجودة سواء منها المكاتب التي تؤدي خدماتها مجاناً أو التي تؤديها مقابل عمولة.

ثم صدر قرار مقيمي بتاريخ 9 دجنبر 1930 يقضي بإنشاء المكتب المغربي لليد العاملة ويضع تحت رقابته التقنية مكاتب التشغيل التي أنشأتها البلديات.

وبتاريخ 20 مارس 1945 صدر قرار وزاري بإنشاء لجان متساوية الأعضاء لمراقبة مكاتب التشغيل. وأسند إليها البت في الشكايات المتعلقة بتسيير المكاتب ولتقديم ملاحظاتها للإدارة بصدد التدابير التي تظهر لها أكثر ملاءمة لتحسين إنتاج المكاتب.

وقد عين قرار صادر عن وزير الشغل والشؤون الاجتماعية بتاريخ 16 أبريل 1957 تركيب هذه اللجنة.

إلا أن القرارين الأخيرين ألغيا بمقتضى مرسوم ملكي صادر بتاريخ 14 غشت 1967 وقد أنشأ هذا المرسوم لجاناً إقليمية لليد العاملة تحت رئاسة العامل أو النائب عنه ومجلساً أعلى

لليد العاملة لدى وزارة الشغل تحت رئاسة الوزير أو نائب عنه.

وتضم اللجـان الإقليمية والمجلس الأعلى من بين أعضـائها ممثلين عن الأجـراء وعن المؤاجرين يعينهم في الحالة الأولى رئيس اللجنة وفي الحالة الثانية وزير الشغل ولكن في كلتا الحالتين يعينون ـ حسبما جاء في النص ـ «باقتراح من المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً».

وبمقتضى قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المؤرخ في 3 يوليوز 1959 يجب أن يتم بواسطة مكتب التشغيل كل استخدام أجير من طرف مؤاجر يمـارس مهنة صنـاعية أو تجـارية أو حرة.

وينص الفصل الثاني من القـرار على أن الاستخدام عن طـريق مكاتب التشغيـل يثبت بواسطة بطاقة تقديم يسلمها المكتب للأجير الذي يسلمها إلى المؤاجر حين يتقدم إليه كمرشح من طرف المكتب.

فإذا قبل المؤاجر الأجير المرشح من طرف المكتب أعلم هذا الأخير بقبوله وانتهت مهمة المكتب.

أمـا إذا لـم يقبل المؤاجـر أي واحـد من المـرشحين من طرف المكتب أو إذا لم يتمكن المكتب من تقديم أي مرشح جاز للمؤاجر أن يستخدم مبـاشرة الشخص الـذي يريـده ولكن يجب عليه أن يوجه إلى المكتب داخل السبعة الأيام الموالية لهذا الاستخدام، شهادة تتضمن اسم الأجير العائلي والشخصي وسنه ومهنته وإذا اقتضى الأمر ذلك، عنوان ومهنة وأجر السابق وذلك قصد الحصول على مصادقة المكتب.

وإذا رفض المكتب المصادقة على الشهادة وجب على المؤاجر أن يصرف الأجير داخل العشرة الأيام الموالية لتلقيه الأعلام بالرفض. ولكنـه يمكنه أن يـوجه طعنـاً إلى وزير الشغـل برسالة مضمونة. وهذا الـطعن يسمح لـه باستبقـاء الأجير إلى أن يتسلم القـرار الذي يتخـذه الوزير.

وأخيراً لا بد من القول بأن هذه المسطرة غير محترمة في الواقع. والذي يحصل هو أن الأجير يبحث عن عمل بوسائله الخاصة ولا يلجأ إلى مكتب التشغيل إلا إذا عجز عن الحصول على عمل بتلك الوسائل ونفس الشيء يقال عن المؤاجر فإنه لا يلتجيء إلى مكتب التشغيل إلا إذا عجز عن وجود أجير ملائم بوسائله الخاصة.

لمحة تاريخية

إن إنشاء محاكم خاصة ينحصر اختصاصها في البت في النزاعات الفردية بين الأجراء والمؤاجرين شيء معروف ومطبق في كثير من البلدان وقد اقتبسه المشرع المغربي من القانون الفرنسي.

ففي فرنسا صدر سنة 1806 قانون يقضي بإنشاء مجالس سميت «مجالس الخبراء» - وهي عبارة عن مجلس مؤلف من أشخاص ينتسبون إلى المهنة - للبت في هذا النوع من النزاعات. وخلال القرن التاسع عشر مدد هذا النظام تدريجياً إلى معظم المدن الفرنسية.

أما في المغرب فلم تنشأ في أول عهد الحماية محاكم خاصة للبت في قضايا الشغل وإنما كانت المنازعات الفردية بين الأجراء والمؤاجرين ترفع إلى المحاكم المدنية طبقاً للقواعد العامة للاختصاص.

وبعد سنوات صدر ظهير بتاريخ 16 دجنبر 1929 يقضي بإنشاء «مجالس للخبراء» - وهو الاسم المستعمل في فرنسا لتسمية محاكم الشغل - في إطار المحاكم العصرية. لكن اختصاصها من حيث الجنسية كان مقتصراً على حالات اختصاص المحاكم العصرية نفسها.

وبعد الاستقلال صدر ظهير بتاريخ 29 أبريل 1957 يقضي بإنشاء هيئات قضائية تحت اسم «محاكم الشغل» بدلاً من «مجالس الخبراء». وكانت المحاكم الجديدة تمتاز بكون اختصاصها يشمل جميع تراب المملكة وجميع السكان بصرف النظر عن جنسية المتقاضين.

وكان اختصاص محاكم الشغل منحصراً في النظر في النزاعات الفردية التي تنشأ عن عقد الشغل في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة بين المؤاجرين أو ممثليهم من جهة والعمال والمستخدمين والمتعلمين الذين يعملون عندهم من جهة أخرى وكذلك في النزاعات التي تنشأ بين الأجراء أنفسهم بسبب عقد الشغل (الفصل الأول من الظهير).

أما النزاعات التي كانت تنشأ بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية فلم تكن تدخل في اختصاص هذه المحاكم بل تعود إلى اختصاص المحاكم العادية طبقاً لمسطرة معقدة وبطيئة كانت تبدأ ببحث تتلوه محاولة صلح لدى محكمة السدد ثم تواصل الدعوى لدى

المحكمة الإقليمية التي كان حكمها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف ثم إمكانية طلب النقض لدى المجلس الأعلى.

ومن جهة أخرى فإن ظهير 31 دجنبر 1959 المنشىء لنظام الضمان الاجتماعي كان قد نص على إنشاء لجان للمنازعات ولجان ابتدائية واستئنافية مختصة للبت في النزاعات التي تترتب على تطبيق ذلك النظام. ولكن تلك اللجان لم تتكون في الواقع.

ورغبة في توحيد الهيئات القضائية المكلفة بالبت في النزاعات الناشئة عن علاقات الشغل وفي تبسيط مسطرتها فإن المشرع المغربي عوض محاكم الشغل السابقة بمحاكم جديدة أطلق عليها اسم «المحاكم الاجتماعية» وذلك بمقتضى الظهير المؤرخ في 27 يوليوز 1972. وقد ورثت هذه المحاكم لا اختصاص محاكم الشغل السابقة فحسب بل أيضاً اختصاص المحاكم العادية في حوادث الشغل والأمراض المهنية. وكذلك اختصاص لجان المنازعات واللجان الابتدائية في النزاعات العائدة للضمان الاجتماعي.

إلا أن هذا التنظيم لم يعمر طويلاً، إذ أن الظهير رقم 338-74-1 الصادر بتاريخ 15 يوليوز 1974بشأن التنظيم القضائي ألغى المحاكم الاجتماعية وعوضها بالأقسام الاجتماعية داخل المحاكمَ الابتدائية التي تنعقد بحضور قاض منفرد. إلا أنه حين تنظر هذه المحاكم في القضايا الاجتماعية يكون القاضي مؤازراً من طرف أربعة مستشارين ما عدا قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية فإن القاضي يحكم فيها وحده بدون مؤازرة المستشارين (الفصل 4 من الظهير) وقد عين مرسوم صادر بتاريخ 28 شتنبر 1974 القواعد المتعلقة بكيفية اختيار هؤلاء المستشارين وكذلك النظام الذي يخضعون له. ومن جهة أخرى فإن قانون المسطرة المدنية الصادر بتاريخ 28 شتنبر 1974 عين اختصاص المحكمة الابتدائية في القضايا الاجتماعية سواء منه الاختصاص النوعي (الفصلان 20 و 21) أو الاختصاص المحلي (الفصلان 28 و 29).

كما أنه نظم المسطرة الخاصة بالقضايا الاجتماعية في الباب الرابع من القسم الخامس (الفصول 269 إلى 294).

هذا وإن دراستنا ستقتصر هنا على عرض موجز للمسائل الآتية:

- المستشارون (الفرع الأول).
- الاختصاص (الفرع الثاني).
- المسطرة وطرق الطعن (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المستشارون:

المستشارون هم مواطنون عاديون مؤاجرون أو أجراء، منتسبون إلى مختلف أنواع النشاط الاقتصادي. وهم يشاركون في بعض الحالات قاضي المحكمة الابتدائية حين ينظر في القضايا الاجتماعية، ويكون لهم صوت وتصويت في إصدار الأحكام.

تعيينهم : يعين المستشارون بقرار مشترك لوزير العدل والوزير المكلف بالشغل والشؤون الاجتماعية . ويقع اختيارهم بخصوص كل محكمة ضمن لائحة تقترحها لكل فئة المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً بالنظر إلى أهمية المحكمة التي سيشاركون في جلساتها . ويرتب المستخدمون والعمال في فئات مختلفة ـ ويحدد رئيس المحكمة الابتدائية طريقة تناوب المستشارين من كل فئة .

مدة انتدابهم : يعين المستشارون لمدة ثلاث سنوات ـ إلا أنه يجوز تجديد انتدابهم .

حالات التنافي : لا يمكن أن يكون مستشاراً :

ـــ الشخص الذي لم يبلغ 25 سنة كاملة .

ـــ الشخص الذي لا يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية .

ـــ الشخص الذي صدر بحقه خلال السنوات الخمس السابقة حكم نهائي بعقوبة سالبة للحرية من أجل جناية أو جنحة ، باستثناء الجرائم غير العمدية ، دون أن يتمتع برد للاعتبار .

حماية المستشارين : يتعين على المؤاجرين أن يسمحوا لأجرائهم المعينين مستشارين في قسم اجتماعي بمحكمة ابتدائية بالتغيب الضروري للمشاركة في أشغال هذه المحكمة ويجب على المؤاجر أن يؤدي للأجير الأجر عن هذه التغيبات كما لو كان يشتغل فعلاً . ويمنع على المؤاجر فسخ عقد الشغل بسبب هذه التغيبات وإلا تعرض للحكم عليه بتعويض .

انتهاء انتداب المستشار : ينتهي انتدار المستشار :

أولاً : بانتهاء المدة التي عين من أجلها .

ثانياً : بالعزل الذي يمكن أن يصدر عن وزير العدل باقتراح من رئيس المحكمة الابتدائية .

ثالثاً : باستقالة المستشار ، كما أنه يمكن لرئيس المحكمة الابتدائية أن يصرح تلقائياً باعتباره مستقيلاً كل مستشار وقع استدعاؤه بكيفية قانونية وتغيب مرتين متواليتين دون أن يقدم عذراً مقبولاً عن تغيبه .

رابعاً : بفقد المستشار الصفة التي عين من أجلها .

خامساً : إذا صدر عليه أثناء مدة انتدابه حكم بالإدانة غير قابل للطعن بعقوبة سالبة للحرية من أجل جناية أو جنحة باستثناء الجرائم غير العمدية .

كيفية مشاركة المستشارين بالجلسة : يشارك المستشارون بالجلسة كقضاة . فمن حقهم أن يلقوا بعد استئذان الرئيس ما يرونه مناسباً من الأسئلة . وعند المداولة يكون لكل واحد منهم الحق في التصويت كالرئيس نفسه من أجل إصدار الحكم الذي يجب أن يصدر بالأكثرية .

حالات الاستغناء عن مشاركة المستشارين : نصت الفقرة الأخيرة من الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية الوارد ضمن الباب الرابع الحامل لعنوان «المسطرة في القضايا

الاجتماعية» على ما يلي :

«إذا كان عدد المستشارين الحاضرين في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى غير كاف بت القاضي منفرداً».

والملاحظ منذ سنوات عديدة أن السلطات المعنية بالأمر توقفت عن تعيين المستشارين ولذلك أصبح القاضي استناداً على الفقرة المنقولة أعلاه يبت منفرداً بعد إضافة عبارة تفيد تعذر مشاركة المستشارين. (انظر الاجتهادات القضائية الصادرة في الموضوع والمنشورة في نهاية هذا الفصل).

الفرع الثاني : اختصاص المحكمة الابتدائية في القضايا الاجتماعية :

يجب التذكير أولاً بأن المحاكم التي كانت تنظر في القضايا الاجتماعية في إطار التنظيم القضائي السابق لظهير 15 يوليوز 1974 المشار إليه أعلاه (مجالس الخبراء ثم محاكم الشغل ثم المحاكم الاجتماعية) كانت تؤلف محاكم استثنائية مستقلة بالنسبة إلى المحاكم العادية.

وكان يترتب على هذه الصفة أن اختصاصها النوعي كان مقتصراً على النزاعات المسندة إليها بمقتضى النصوص التشريعية. ولذلك كان للدفع بعدم الاختصاص النوعي أمام هذه المحاكم أهمية كبرى.

أما في التنظيم القضائي الجديد فقد أصبح الاختصاص للبت في القضايا الاجتماعية راجعاً للمحكمة الابتدائية التي هي المحكمة العادية. وتشتمل هذه المحكمة على قسم خاص يسمى «القسم الاجتماعي» وهو الذي يبت في هذه القضايا. لكن هذا القسم لا يتمتع بأي استقلال إذ أن الفصل الثاني من ظهير 15 يوليوز 1974 نص على أنه «يمكن لكل قسم أن يبحث ويحكم في كل القضايا المعروضة على المحكمة العادية». فمن واجبنا إذن أن ندرس أولاً مدى هذا الاختصاص النوعي.

ومن جهة أخرى فإن المشرع، نظراً إلى الصفة الاجتماعية التي تكتسبها هذه القضايا ورغبة منه في مساعدة طبقة الأجراء، أدخل قواعد خاصة مغايرة للقواعد العادية في ما يعود إلى الاختصاص المحلي.

أولاً ــ الاختصاص النوعي :

تختص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر في النزاعات الآتية :

1 ـ النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني. فالنزاعات المذكورة أولاً هي التي تنشأ عن تطبيق عقد الشغل أو التدريب المهني مثلاً النزاع حول أداء الأجر أو المطالبة بتعويض عن العطلة السنوية. أما الخلافات المشار إليها ثانياً فهي تتعلق إما بالخلافات بين المؤاجر والأجير أو

المتدرب بصدد تنفيذ الشغل أو التدريب (مثلاً الخلاف حول كيفية إجراء التدريب، وكذلك حول وصف الإعفاء هل هو تعسفي أم لا؟ ثم تعيين مبلغ التعويض)، وإما بالخلافات بين الأجراء أنفسهم بسبب تنفيذ شغل مشترك.

2 ـ طلبات التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل أو الأمراض المهنية.

3 ـ النزاعات التي قد تترتب على تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

وعلى كل حال فإن القسم الاجتماعي لا يكون مختصاً إلا إذا كانت القضية تدخل من حيث المبلغ ضمن اختصاص المحكمة الابتدائية أي إذا كان موضوع الطلب يزيد على ألف درهم أو غير محدد. أما الاختصاص للبت في القضايا التي يكون أحد طرفيها مؤسسة عمومية فسيأتي الكلام عنه في نهاية هذا الفصل على حدة في معرض تقديم بعض الاجتهادات القضائية.

ثانياً ـ الاختصاص المحلي:

تختلف قواعد الاختصاص المحلي باختلاف أنواع النزاع المعروضة على نظر المحكمة. فالفصل 28 من قانون المسطرة المدنية يضع أربع قواعد تفصل كما يلي:

أولاً: حين يتعلق النزاع بعقد الشغل أو التدريب فالمحكمة المختصة هي المحكمة التي تقع ضمن دائرتها المؤسسة إذا كان الأجير ينجز شغله داخل مؤسسة معينة. أما إذا كان ينجز شغله خارجاً عن إطار مؤسسة معينة فإن المحكمة المختصة هي محكمة المكان الذي أبرم فيه العقد أو المكان الذي يقع فيه تنفيذه. وتنسحب هذه الحالة بالخصوص على الممثلين والمتجولين التجاريين أو الصناعيين الذين يشتغلون خارج المؤسسة وكذلك على بعض المستخدمين الذين يشتغلون لدى مؤسسة لها فروع متعددة واقعة في عدة دوائر قضائية في حين أن عملهم يشمل كل تلك الفروع أو البعض منها كالمفتشين مثلاً.

ثانياً: في النزاعات التي تتعلق بالضمان الاجتماعي تكون المحكمة المختصة هي محكمة موطن المدعى عليه. ولكن حين يكون المدعى عليه هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يوجد مقره في الدار البيضاء فإن المحكمة الاجتماعية المختصة هي المحكمة التي توجد في دائرتها نيابة الصندوق التي يعود إليها أمر المدعي.

ثالثاً: في قضايا حوادث الشغل تكون المحكمة المختصة هي المحكمة التي وقعت الحادثة في دائرتها. إلا أنه إذا وقعت الحادثة في دائرة محكمة غير المحكمة التي يوجد في دائرتها محل إقامة المصاب بالحادثة فإن المصاب أو ذوي حقوقه لهم حق الاختيار بين المحكمة المذكورة والمحكمة التي يقيمون في دائرتها.

رابعاً: في قضايا الأمراض المهنية تكون المحكمة المختصة هي المحكمة التي يقيم في دائرتها الأجير أو ذوو حقوقه.

واستثناء من القواعد فإن المحكمة المختصة تكون:

- في دعاوى الضمان الاجتماعي: محكمة الدار البيضاء إذا كان موطن المؤمن له خارج المغرب.
- في دعاوى حوادث الشغل: محكمة محل إقامة الضحية أو ذوي حقوقه عند الاقتضاء، إذا وقعت الحادثة خارج المغرب.

الفرع الثالث: المسطرة وطرق الطعن:

أولاً ـ المسطرة:

أ ـ **تركيب المحكمة**: ينظر القاضي وحده، دون مؤازرة المستشارين، في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية. أما في القضايا الأخرى فيؤازره أربعة مستشارين، نصفهم من الأجراء (مستخدمون أو عمال) ونصفهم من المؤاجرين. إلا أنه إذا كان عدد المستشارين الحاضرين غير كاف بت القاضي منفرداً. ويجب أن يذكر ذلك في الحكم كما سبق القول في الفرع الأول.

ب ـ **المساعدة القضائية**: يستفيد الأجير أو ذوو حقوقه من المساعدة القضائية بحكم القانون سواء كان مدعياً أو مدعى عليه ويسري مفعول هذه المساعدة القضائية على الاستئناف وكذلك على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية. لكنه لا يسري على مرحلة النقض.

ج ـ **إجراءات المسطرة**: تطبق القواعد المتبعة لدى المحاكم الابتدائية باستثناء ما تخالف فيه المقتضيات الآتية:

يتعين على الأطراف الحضور شخصياً في الجلسة الأولى. غير أنه يجوز للمؤاجر أو للمؤمن الذي يقوم مقامه في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية وكذلك للمدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في قضايا الضمان، أن يعينوا من ينوب عنهم.

ويجوز للأطراف، مع مراعاة الاستثناء المشار إليه في الفقرة السابقة أن ينيبوا عنهم من يمثلهم في حالة تعذر الحضور الشخصي وبمقتضى إذن من القاضي. كما يمكن للأطراف أن يستعينوا بمؤازرة محام.

يحاول القاضي في بداية الجلسة مصالحة الأطراف.

فإذا حصل صلح أثبتت شروط الاتفاق حسب الأحوال إما بمحضر وإما بأمر قضائي.

وإثبات الاتفاق يضع حداً للنزاع وتكون الوثيقة التي تضمنته قابلة للتنفيذ بقوة القانون ولا تقبل أي طعن.

وإذا لم يحصل صلح أمكن للقاضي إما البت فوراً إذا كانت القضية جاهزة للحكم وإما الأمر بإجراء بحث وبعد ذلك يصدر الحكم.

يكون الحكم مشمولاً بالتنفيذ المعجل بحكم القانون رغم كل تعرض واستئناف في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية وفي قضايا الضمان الاجتماعي وكذا في قضايا عقود الشغل والتدريب المهني . لكن يمكن إيقاف التنفيذ المعجل بالنسبة للمبالغ المحكوم بها عن الطرد التعسفي حسب اجتهاد أصبح قاراً في القضاء المغربي . وغالباً ما تصرح المحكمة الابتدائية نفسها باستثناء هذا التعويض من النفاذ المعجل .

ثانياً ــ طرق الطعن:

إن الأحكام التي تصدرها المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية تكون حسب الأحوال قابلة إما للتعرض وإما للاستئناف وإما لطلب النقض .

أ ــ التعرض: إن الأحكام الصادرة في القضايا الاجتماعية لا تقبل التعرض إلا إذا كانت غير قابلة للاستئناف .

وفي الحالات التي يجوز فيها التعرض يجب أن يقدم داخل أجل عشرة أيام من تاريخ تبليغ الحكم الصادر غيابياً .

ب ــ الاستئناف: في النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني وكذلك في الخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني تبت المحكمة ابتدائياً وانتهائياً ـ أي مع عدم جواز الاستئناف ـ متى كان مبلغ الطلب لا يزيد على ثلاثة آلاف درهم وتحكم ابتدائياً فقط، أي مع جواز الاستئناف إذا كان موضوع الطلب يزيد على مبلغ ثلاثة آلاف درهم أو كان غير محدد. كما أن الأحكام الصادرة في القضايا الأخرى تقبل الاستئناف أيضاً .

ومتى كان الحكم قابلاً للاستئناف فإنه يجب تقديم هذا الطعن داخل أجل ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الحكم. ويتم الاستئناف إما بتصريح لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي أصدرت الحكم وإما بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل موجهة إلى هذه الكتابة .

ج ــ الطعن بالنقض: يمكن الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة انتهائياً من طرف القاضي في القضايا الاجتماعية أي الأحكام التي لا تقبل الاستئناف، وكذلك في القرارات الصادرة عن محكمة الاستئناف .

والأجل لتقديم طلب النقض هو ثلاثون يوماً ابتداء من تاريخ تبليغ الحكم المطعون فيه، إما للشخص نفسه وإما لموطنه الحقيقي .

1 ـ حكم القاضي منفرداً :

نصت الفقرة الأخيرة من الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية على أنه «إذا كان عدد المستشارين الحاضرين في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى غير كاف بت القاضي منفرداً».

ويفترض هذا النص أنه يوجد مستشارون معينون ولكن لأسباب شخصية قد يتغيب كل أو بعض المستشارين المعينين. وفي هذه الحالة يحكم القاضي منفرداً.

لكن القضاء توسع في تطبيق هذا النص على الحالة التي لا يوجد فيها مستشارون معينون لعدم صدور قرار مشترك بين وزير العدل والوزير المكلف بشؤون الشغل يقضي بتعيين المستشارين حسبما ينص على ذلك الفصل الأول من المرسوم الصادر بتاريخ 28 شتنبر 1974 المتعلق بالموضوع.

وقد صدرت عن المجلس الأعلى عدة قرارات في هذا الاتجاه، ننقل منها ما يلي :

قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 29 غشت 1977 (ملف عدد 58958) :

حيث يعيب الطالب على الحكم عدم التعليل وعدم الارتكاز على أساس قانوني وذلك عندما اعتبر الحكم أن تطبيق العضوية الاستشارية متوقف على تطبيق المرسوم الصادر في 1974/9/28.

وحيث إن المحكمة بينت أن عدم مشاركة المستشارين في الجلسة يرجع إلى عدم تطبيق المرسوم المتعلق باختيار المستشارين علاوة على أن عدم حضور المستشارين يتيح للقاضي البت منفرداً في النازلة لذلك فالوسيلة لا أساس لها.

قرار نفس الغرفة وبنفس التاريخ (ملف عدد 58851) :

لكن من جهة حيث إن الدفوع الشكلية التي يتشبث بها الطالب أمام محكمة الإستئناف والتي لم تجب عنها المحكمة صراحة تعتبر مرفوضة ضمنياً وذلك لعدم تطبيق مقتضيات

المرسوم بتعيين المستشارين علاوة على أنه يمكن للقاضي أن يبت في القضية منفرداً في حال عدم حضور المستشارين.

قرار بتاريخ 27 شتنبر 1977 (الملف عدد 60.887):

بناء على الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية ـ حيث إنه بمقتضى الفقرة الأولى من الفصل المذكور ـ يشارك القاضي عند البت في النزاعات المتعلقة بالشغل أربعة مستشارين متساوين بين المشتغلين والمأجورين أو العملة وأنه بمقتضى الفقرة الأخيرة من نفس الفصل إذا كان عدد المستشارين الحاضرين في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى غير كاف بت القاضي منفرداً.

وحيث إن تشكيل المحاكم من النظام العام.

وحيث إن النزاع في هذه القضية يتعلق بالشغل.

وحيث إن الحكم المطعون فيه عندما نص على أنه شارك القاضي عند البت في القضية مستشاران فقط واحد يمثل المشغلين والآخر يمثل العمالة يكون قد خرق الفقرتين الأولى والأخيرة من الفصل المشار إليه مما يعرضه للبطلان.

(نقل عن: بناني 1 ـ الهوامش 140 و 142).

2 ـ المساعدة القضائية في قضايا الشغل:

نص الفصل 273 من قانون المسطرة المدنية على أنه «يستفيد من المساعدة القضائية بحكم القانون العامل مدعياً أو مدعى عليه أو ذوو حقوقه في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف».

وقد فسر المجلس الأعلى هذا النص تفسيراً ضيقاً إذ اعتبر أن المساعدة القضائية بحكم القانون لا تشمل مرحلة النقض.

قرار بتاريخ 14 نونبر 1977 (الملف عدد 64.490):

حيث إن طالب النقض لم يؤد الوجيبة القضائية عن مقال النقض اعتباراً بأنه معفى قانوناً من أداء وجيبة النقض لأن الدعوى اجتماعية.

وحيث إن الإعفاء المنصوص عليه في الفصل المذكور لم يتناول الدعوى في مرحلة النقض من أجله قضى المجلس الأعلى بعدم قبول الطلب.

3 ـ الاختصاص في قضايا المؤسسات العمومية:

بمقتضى قواعد تسيير المؤسسات العمومية تناط بمدير المؤسسة سلطة تعيين المستخدمين وعزلهم وفرض العقوبات التأديبية عليهم. ويمارس المدير هذه السلطة بواسطة قرارات يصدرها. والسؤال المطروح هو معرفة أية هي السلطة القضائية المختصة للنظر في

الدعوى التي يتقدم بها المستخدم الذي صدر بحقه قرار بالعزل أو بفرض أية عقوبة تأديبية أخرى.

فهل يعود الاختصاص إلى المحكمة الابتدائية في قسمها الاجتماعي أم إلى الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى على أساس الطعن بالإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة ؟.

فبالنسبة لاختصاص المحكمة الابتدائية يلاحظ أن الفصل 20 من قانون المسطرة المدنية نص على أنها تختص في القضايا الاجتماعية بالنظر في «النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني». ومن الواضح أن هذا النص لم يدخل أي استثناء على اختصاص المحكمة الابتدائية ولذلك فإن هذا الاختصاص يسري على جميع نزاعات الشغل الفردية ما لم يكن هناك قانون خاص ينص على هذا الاستثناء مثال ذلك الموظفون لدى الدولة أو الجماعات العمومية. لكن المؤسسات العمومية لا تدخل ضمن هذا الاستثناء ولذلك فإنه يصح القول بأن المحاكم الابتدائية مختصة للنظر في نزاعات الشغل بين المؤسسة العمومية ومستخدميها.

أما في ما يعود إلى اختصاص المجلس الأعلى للنظر في قرارات مدير المؤسسة العمومية فإن المجلس المذكور كان في أول الأمر يعتبر أنه غير مختص في هذا الموضوع وبهذا حكمت الغرفة الإدارية (القرار عدد 11) بتاريخ 23 يبراير 1968.

إلا أن المجلس الأعلى تراجع فيما بعد عن هذا الاجتهاد وأخذ يعتبر نفسه مختصاً للنظر في تلك النزاعات استناداً على التعليل التالي وهو أن المؤسسة العمومية من أشخاص القانون العام وبالتالي فإن القرارات من طرف مديرها تدخل في عداد المقررات الصادرة عن السلطات الإدارية الأمر الذي يجعلها قابلة للطعن أمام المجلس عن طريق الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة.

وقد ظل هذا الاجتهاد قاراً خلال سنوات عديدة لكن المجلس الأعلى تراجع من جديد عن هذا الاجتهاد وعاد إلى اجتهاده السابق أي التصريح بعدم اختصاصه كلما كان بوسع الأجير أن يتوجه بطلبه إلى القضاء العادي.

وننقل في ما يلي نص ثلاث قرارات. الأول يقضي بعدم اختصاص المجلس الأعلى والثاني يقضي باختصاصه والثالث يقضي من جديد بعدم اختصاصه.

القرار عدد 11 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 23 يبراير 1968 :

بناء على الفصل 14 من ظهير ثاني ربيع الأول عام 1377 موافق 27 شتنبر 1957 المؤسس للمجلس الأعلى الذي ينص على أن طلب الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة لا يقبل

إذا كان في استطاعة المعني بالأمر إقامة دعوى لدى القضاء الشامل للمطالبة بحقوقه.

وحيث إن ع. يطلب بسبب الشطط في استعمال السلطة إلغاء القرار الصادر بتاريخ 19 يوليوز 1966 عن مدير المكتب المستقل لتوزيع الماء والكهرباء بالدار البيضاء والذي بمقتضاه فصل الطالب عن عمله.

وحيث إن الفصل الأول من ظهير 28 رمضان 1376 موافق 29 أبريل 1957 المؤسس لمحاكم الشغل ينص على اختصاص هذه المحاكم بالنظر في المنازعات الفردية التي يمكن إثارتها بمناسبة إجارة العمل بين أرباب العمل ومستخدميهم في التجارة والصناعة والفلاحة والمهن الحرة ما عدا مستخدمي الدولة والجماعات العمومية.

وحيث يؤخذ من ظهير 21 أكتوبر 1961 المحدث للمكتب المستقل السالف الذكر أن هذا الأخير مؤسسة عمومية متمتعة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وأنها تنظم حساباتها وفق القوانين والأعراف الجاري بها العمل في التجارة فإنه لا يمكن اعتبار المؤسسة المذكورة جماعة عمومية وبالتالي فإن المنازعات الفردية التي يمكن أن تثار بينها وبين مستخدميها تدخل في اختصاص محاكم الشغل.

وحيث إنه في إمكان طالب الطعن المطالبة بإرجاعه إلى عمله أمام محكمة الشغل المختصة معتمداً على مقتضيات الفصل 6 من القانون النموذجي المؤرخ 19 حجة 1967 (23 أكتوبر 1948) فإن طلب الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة غير مقبول.

القرار عدد 19 الصادر بتاريخ 26 يناير 1977:

فيما يخص الدفع بعدم القبول المثار من طرف الإدارة.

حيث تدفع الإدارة بعدم قبول طلب الطاعن وذلك لكون القرار المطعون فيه الذي اتخذه مدير مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية لا يعتبر قراراً إدارياً لأن مهمة المكتب حسبما ينص عليها ظهير تأسيسه المؤرخ في 15 دجنبر 1928 القيام بالأبحاث واستغلال المعادن بصفة انفرادية أو مع مشاركيه وتقديم مساعدات تقنية للباحثين والمستغلين. لهذا فإنه يعتبر مؤسسة عمومية ذات صبغة تجارية وصناعية يطبق على موظفيها قواعد القانون الخاص المطبق على موظفي القطاع الخاص هذا فضلاً عن أن الرابطة التي تربط الطاعن بالمكتب هو عقد غير محدد المدة يخضع للقانون الخاص لا للقانون العام وبهذا الاعتبار فإنه لا يعتبر موظفاً بالمعنى القانوني للكلمة الذي حدده الفصل الثاني من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وإنما هو مستخدم عمومي لا يخضع لنصوص القانون المذكور وعلى هذا الاعتبار فإن القرار الذي اتخذه مدير المكتب ليس بالقرار الإداري المنصوص عليه في الفقرة الثانية من الفصل 362 من قانون المسطرة المدنية الجديد وبالتالي ليس من حق الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى أن تنظر

في الطعن بالإلغاء خصوصاً وأن الطاعن يمكنه الالتجاء للمطالبة بحقوقه إن كانت له حقوق إلى الدعوى الموازية.

لكن حيث إن مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية حسبما ينص عليه ظهير تأسيسه المشار إليه بالدفع مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية واستقلال مالي تتولى تسيير مرفق تابع للدولة ذي طابع اقتصادي وبهذا يعتبر من أشخاص القانون العام وبالتالي فإن المقررات المتخذة من طرف مديره تدخل في عداد المقررات الصادرة عن السلطات الإدارية الأمر الذي يجعلها قابلة للطعن أمام المجلس الأعلى عن طريق الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة وذلك بقطع النظر عن الروابط التي تربط الطاعن بالمكتب وهل تخضع للقانون العام أو الخاص لأن الفصل 353 من قانون المسطرة المدنية حينما نص على أن المجلس الأعلى يبت في الطعون الرامية إلى إلغاء المقررات الصادرة عن السلطات الإدارية بسبب الشطط في استعمال السلطة لم يقم بأي تمييز بين تلك المقررات حسب النظام القانوني الذي يحكمها مما يستتبع أن الدفع المثار من طرف الإدارة غير مرتكز على أساس.

القرار عدد 212 الصادر عن الغرفة الإدارية بتاريخ 11-12-86 في الملف الإداري عدد 83/2213 (الوزاني ضد الصندوق الوطني للقرض الفلاحي):

وبعد المداولة طبقاً للقانون،

فيما يخص عدم القبول،

بناء على الفصل 360 من قانون المسطرة المدنية،

وحيث إن طلب الإلغاء الموجه ضد القرارات الإدارية لا يكون مقبولاً إذا كان في استطاعة المعني بالأمر المطالبة بحقوقه لدى المحاكم العادية.

وحيث يطلب الطيب بن الحسن الوزاني بسبب الشطط في استعمال السلطة إلغاء القرار الضمني الناتج عن سكوت المدير العام للصندوق الوطني للقرض الفلاحي والقاضي ضمنياً برفض طلبه المؤرخ في 17 مارس 83 والرامي إلى تسوية وضعيته الإدارية وتمتيعه بحقه عن التعويضات والمكافآت التي حرم منها موضحاً في عريضته أنه التحق بالمؤسسة العمومية المعروفة اليوم باسم الصندوق الوطني للقرض الفلاحي في سنة 1952 إلى أن أصبح الآن في قمة السلم الإداري وفي درجة مدير مركزي مع أعلى رقم استدلالي بين الأطر العليا للصندوق كما يتبين من قرار الترقية الأخير الذي رتبه في السلم 12 المرتبة خارج الإطار إلا أنه في السنوات الأخيرة أصبح يحرم شيئاً فشيئاً من تعويضات ومكافآت كانت تمنح له سابقاً وما زالت تمنح حتى اليوم لزملائه الذين هم في رتبة إدارية دون رتبته وأنه رفع إلى المدير العام للصندوق الوطني للقرض الفلاحي رسالة ترمي إلى المطالبة بتسوية وضعيته الإدارية بقيت بدون جواب.

لكن حيث إن قانون 23 مارس 1979 المنظم للصندوق الوطني للقرض الفلاحي يضفي

على هـذه المؤسسة صبغـة مؤسسة عمـومية ذات طـابع تجـاري لها شخصيـة قانـونية تتمتـع بالاستقلال المالي وإن الطاعن وإن كان يعتبر موظفاً بالصندوق المذكور إلا أن عـلاقة العمـل التي تربطه بالمطعون ضده يرجع حق النظر فيها إلى المحكمة الابتدائية طبقاً للفصـل 18 من قـانون المسـطرة المدنيـة الذي يسنـد الاختصاص للمحـاكم الابتدائيـة للنظر في الـدعاوى الإدارية.

الباب الثاني

الهيئات الدولية

الهيئات الدولية التي تهتم بشؤون الشغل والضمان الاجتماعي متعددة منها ما هي خصوصية كاتحادات النقابات الدولية والإقليمية ومنها ما هي عمومية أي بمشاركة حكومات مختلف الدول إما على الصعيد الدولي وإما على الصعيد الإقليمي.

فالأولى سيأتي الكلام عنها عند دراسة موضوع النقابات:

أما الهيئات العمومية ففي طليعتها نجد منظمة العمل الدولية التي لها نطاق دولي شامل. كما توجد بعض المنظمات الإقليمية ومن جملتها منظمة العمل العربية.

وستقتصر دراستنا على هاتين المنظمتين في فصل لكل منهما.

منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي اليوم الهيئة الدولية التي تهتم بشؤون الشغل على صعيد عالمي. وأن دراستها تظهر مدى التضامن الدولي في الميدان الاجتماعي. وتقتضي هذه الدراسة بحث النقط الآتية في ستة فروع:

1 ـ لمحة تاريخية حول إنشاء المنظمة وتطورها.
2 ـ أهداف المنظمة.
3 ـ تركيب المنظمة.
4 ـ مهام المنظمة ونشاطها.
5 ـ علاقات المنظمة مع المنظمات الدولية الأخرى.
6 ـ علاقات المنظمة مع المغرب.

الفرع الأول: لمحة تاريخية حول إنشاء المنظمة وتطورها:

خلال القرن التاسع عشر نادى بعض المفكرين ورجال الأعمال بضرورة إقامة تشريع دولي يرمي إلى حماية الأجراء.

ففي سنة 1815 وجه أحد رجال الصناعة الإنكليزيين روبيراوين[3] إلى مؤتمر إيكس لا شابيل نداء يدعوه فيه إلى «إدخال تدابير في جميع البلدان من أجل حماية العمال ضد الجهل والاستغلال» إلا أن هذا النداء لم يحظ بأي اهتمام.

وفي سنة 1840 قام أحد رجال الصناعة في فرنسا، دانيال ليغران، بتوجيه نداء جديد إلى

(3) Robert Owen رجل صناعة ومفكر اهتم بقضايا الشغل والعمال وأعطى المثال على ذلك في معامله حيث خفض مدة العمل اليومي إلى عشر ساعات ونصف وامتنع من تشغيل الأحداث دون العاشرة من العمر. توفي سنة 1858.

الحكومة الفرنسية. لكنه بقي بدوره بدون جواب.

وفي المؤتمر الدولي للشغالين المنعقد في جنيف سنة 1866 تقدم أوغست بلانكي باقتراح حول إقامة تشريع دولي للشغل. ووقعت مناقشات جديدة بصدد هذا الاقتراح.

وفي سنة 1881 استدعت الحكومة السويسرية أهم الدول الأوروبية لعقد اجتماع يبحث فيه إصدار تشريع دولي للشغل. وعرف هذا الاجتماع باسم «مؤتمر برن الأول». لكنه لم يسفر عن أية نتيجة إيجابية.

وجددت الحكومة السويسرية محاولتها سنة 1889. لكن امبراطور ألمانيا غليوم الثاني الذي كان راغباً حينئذ في التقرب من الطبقة العمالية طلب من الحكومة السويسرية أن تتخلى له عن المشروع. فاستجابت طلبه. ووجهت الحكومة الألمانية الدعوة إلى عدة دول لعقد مؤتمر برلين. وانعقد المؤتمر سنة 1890 بمشاركة أربع عشرة دولة. لكنه لم يسفر عن أية نتيجة عملية واقتصر على تسجيل بعض التوصيات.

وفي سنة 1900 أنشئت في باريس الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال. وكانت هذه الجمعية تتألف من شخصيات بارزة في عالم القانون والاقتصاد والسياسة. وتضم ثلاثة أنواع من الهيئات:

1 ـ مكتب العمل الدولي ومقره في مدينة برن بسويسرة.
2 ـ الفروع الوطنية للجمعية (وقد تأسست في عدة بلدان).
3 ـ المؤتمر.

ومن أهم المشاريع الاجتماعية التي حققتها هذه الجمعية الاتفاقيتان الدوليتان الموقعتان سنة 1906 بشأن تحريم تشغيل النساء ليلاً في الصناعة وتحريم استعمال الفوسفور الأبيض ـ وهي مادة سامة ـ في صنع الوقيد فضلاً عن بعض الاتفاقيات الثنائية بشأن الشغل.

وأثناء الحرب العالمية الأولى كانت المنظمات النقابية تلح في اجتماعاتها على ضرورة إرساء السلم العالمي المقبل على أساس العدالة الاجتماعية.

وفي مؤتمرين نقابيين دوليين انعقدا في برن خلال سنة 1918 ألح المؤتمرون على ضرورة التعاون بين الحركات العمالية والسلطات السياسية المكلفة بوضع معاهدات الصلح. وفي سنة 1919 قرر مندوبو الدول الحليفة المجتمعون في مؤتمر فرساي إنشاء لجنة للتشريع الدولي، وأخذت هذه اللجنة بعين الاعتبار القرارات التي اتخذها المؤتمر النقابي الدولي المنعقد في برن في نفس السنة. وأسفرت هذه الاتصالات عن تضمين معاهدة الصلح دستوراً لمنظمة أطلق عليها اسم «منظمة العمل الدولية» (الجزء الثالث عشر من المعاهدة ـ المواد 387 إلى 427) وجعل مقرها في جنيف.

وكانت هذه المنظمة عند تأسيسها تعتبر هيئة من هيئات عصبة الأمم التي أسستها معاهدة

فرساي لكنهـا انفصلت عنها سنـة 1934 وأعطت لـدستورهـا ترقيمـاً مستقلاً من المـادة 1 إلى المادة 41.

وفي مطلع الحرب العالمية الثانية نقلت المنظمة مركزها مؤقتاً إلى مدينة مونريال في كندا.

وفي سنة 1944 وبمناسبة ذكرى مرور خمس وعشرين سنة على تأسيس المنـظمة عقـد مؤتمر العمل الدولي ـ وهو الهيئة المقررة للمنظمة ـ اجتماعاً في مدينة فيلادلفيا بمشاركة إحدى وأربعين دولة. وأتاح هذا المؤتمر الفرصة لاستعراض ومناقشـة أعمال المنـظمة خـلال خمس وعشرين سنة ولتحرير أهدافها وأساليب عملها لتصبح منسجمة مع الحاجات الجديدة. وأصدر المؤتمر وثيقة تعرف بـاسم «إعلان فيـلادلفيا» وتعتبـر في الوقت الحـاضر جـزءاً لا يتجزأ من القـانون الأساسي للمنظمة.

وحين أنشئت هيئة الأمم المتحدة لم تتعرض وثيقة تأسيسها لمنظمة العمل الدوليـة في حين أنها نصت على إنشاء «مجلس اقتصادي واجتماعي» ولكن هـذه الوثيقـة نصت على أن مختلف الهيئات المتخصصة التي تنشأ بمقتضى اتفاقيات دولية وتناط بها اختصاصات دولية في مختلف الميادين ومن جملتها الميدان الاجتماعي ترتبط بهيئة الأمم المتحدة بمقتضى اتفاقيات يمكن للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يبرمها مع تلك الهيئات. وهكذا أبرم في نيويورك بتاريخ 30 مـارس 1946 اتفاق بين رئيس المجلس الاقتصـادي والاجتماعي ورئيس المجلس الإداري لمنـظمة العمـل الدوليـة وبمقتضاه أصبحت المنـظمة مؤسسـة متخصصـة من جملة مؤسسات هيئة الأمم المتحدة مع احتفاظها باستقلال واسع.

ومنذ سنة 1946 إلى يومنا هـذا 1993 أدخلت على دستور المنـظمة عـدة تعديـلات في السنوات 1947 و 1953 و 1962 و 1964 و 1972. وقد دعا إلى هذه التعديلات ما طرأ على العالم من تطورات سياسية واقتصادية.

الفـرع الثاني: أهـداف المنظمـة:

عينت أهداف المنظمة بنوع خاص في وثيقتين: ديباجة دستورها وإعلان فيلادلفيا.

فديباجة الدستور التي أدخل عليها تعديل في سنة 1946 تصرح بأن «سلماً عالميـاً دائماً لا يمكن أن يبنى إلا على أساس العدالة الاجتماعية». وهي تعير أهمية خاصة لتحسين ظروف الشغل وتضيف «إن عدم اتخاذ نظام إنساني حقاً من طرف أية دولة كانت لمن شأنه أن يعرقل مـا تبذلـه من مجهودات دول أخـر راغبة في تحسين وضعيـة الشغالين فـوق ترابهـا». وبهـذا التصريح تؤكد ديباجة دستور المنظمة الترابط القائم في العصر الحاضر بين مختلف الدول التي تؤلف المجتمع البشري.

أما «إعلان فيلادلفيا» فقد تضمن خمسة أجزاء.

ففي الجزء الأول يؤكد من جديد المبادىء الأساسية التي بنيت عليها المؤسسة ومن جملتها المبادىء الآتية :

- إن الشغل ليس سلعة.
- إن الفقر أينما وجد يؤلف خطراً على ملكية كل واحد.
- إن الكفاح ضد الحاجة يجب أن يمارس بعزيمة لا تعرف الوهن داخل كل دولة وكذلك بواسطة مجهود دولي متواصل ومنسق يشارك فيه على قدم المساواة ممثلو الأجراء والمؤاجرين إلى جانب ممثلي الحكومات.

وفي الجزء الثاني يؤكد الإعلان المساواة بين البشر في الحق بمواصلة التقدم المادي والفكري ضمن إطار من الحرية والكرامة ومع تكافؤ الفرص. كما يؤكد أن كل برامج العمل والتدابير التي تتخذ على صعيد داخلي أو دولي يجب أن ترمي إلى تحقيق هذه الأهداف وأنه يعود إلى المنظمة أمر دراسة كل برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية على ضوء هذه الأهداف.

والجزء الثالث من الإعلان يؤكد التزام المؤسسة بأن تساعد مختلف دول العالم على وضع وتنفيذ برامج صالحة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها ومن بينها:

- إيجاد عملٍ للجميع ورفع مستوى العيش.
- استخدام الشغالين في الأعمال التي تسمح لكل واحد بأن يستغل كل مؤهلاته وكفاءاته.
- تمكين كل واحد من المشاركة العادلة في الاستفادة من ثمار التقدم وذلك في ميدان الأجور ومدة الشغل وبقية ظروف العمل وتأمين أجر حيوي لكل من يمارس عملاً مأجوراً.
- الاعتراف بالحق في المفاوضات الجماعية.
- تعميم تدابير الضمان الاجتماعي.
- حماية الطفولة والأمومة.
- تأمين تساوي الفرص في الميدانين التربوي والمهني.

وفي الجزء الرابع يؤكد الإعلان عزم المنظمة على التعاون مع كل المنظمات الدولية التي قد يسند إليها تحسين الصحة والتربية والعيش الرغيد لكل شعوب العالم.

وفي الجزء الخامس يؤكد الإعلان أن تطبيق هذه المبادىء يهم مجموع الدول التي تؤلف العالم المتمدن.

وفي السنوات الأخيرة وجهت المنظمة اهتمامها إلى بعض المشاكل الجديدة التي ظهرت نتيجة للتطورات السريعة التي عرفها العالم. فمن جملة هذه المشاكل سياسة الدخل في إطار البرامج الوطنية للتنمية والمشاكل النقابية وهجرة الأدمغة وغير ذلك من قضايا الساعة.

الفـرع الثالـث: تركيـب المنظمـة:

ينص الدستور الحالي للمنظمة على أن كل دولة منتسبة لهيئة الأمم المتحدة يمكنها أن تصبح عضواً في منظمة العمـل الدوليـة بشرط أن تـطلب الانخراط فيهـا وتعلن عن قبولهـا للالتزامات التي يفرضها الدستور على الأعضاء. كما أن الدول التي لا تتمتع بعضوية في هيئة الأمم المتحدة يمكنها أن تصبح عضواً في المنـظمة على شـرط أن تطلب الانخـراط ويوافق المؤتمر على قبولها بأكثرية ثلثي المندوبين الحاضرين (مثال ذلك سويسرة).

ويمكن لكل دولة أن تنسحب من المنظمة بعد تبليغها رغبتها في الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ولا يصبح هذا الانسحاب سـاري المفعول إلا بعـد انصرام مـدة سنتين تبقى الدولة خلالها مرتبطة بجميع التزامـاتها نحـو المنظمـة. (في سنة 1964 انسحبت إفريقيا الجنوبية وفي أواخر سنة 1977 انسحبت الولايات المتحدة الأميركية).

كما أن المنظمة يمكنها بمقتضى دستورها أن تطرد كل دولة تمارس الميز العنصري.

التنـظيـم:

تتألف المنظمـة من ثلاث هيئـات أساسيـة: مؤتمر العمـل الدولي والمجلس الإداري ومكتب العمل الدولي. تضاف إليها عدة هيئات أخرى إقليمية أو متخصصة.

وتجدر الإشارة إلى الدور المهم الذي تلعبه محكمة العـدل الدوليـة في تعيين الشروط القانونية لتسيير منظمة العمل الدولية إذ أن المادة 37 من دستور المنظمة ينص على أن المسائل التي تتعلق بتفسير القانون المذكور يجب أن توجه إلى محكمة العدل الدوليـة لتعطي بشـأنها فتوى تكون لها قوة إلزامية.

أولاً ـ مؤتمـر العمل الدولـي:

يتألف المؤتمر من وفود جميع الـدول الأعضاء في المنـظمة. وينعقـد على الأقل مـرة واحدة في كل سنة.

ويتميز المؤتمر بكيفية تركيب الوفود التي تشارك فيه. فكل وفد يضم أربعة أعضاء: اثنين منهم يمثلون الحكومة وواحد يمثل الأجراء وواحد يمثل المؤاجرين. وحكـومة كـل دولة هي التي تعين أعضاء الوفد وإنما يجب أن يقع تعيين ممثل الأجراء وممثل المؤاجرين ـ حسبما جاء في دستور المنظمة ـ بالاتفاق مع المؤسسات النقابية والمنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً.

هذا وإن المنظمة تفحص أوراق اعتماد المنـدوبين ومن حقها أن تـرفض بأكثـرية ثلثي الأعضاء قبول أي مندوب تعتبر أن تعيينه لم يتم طبقاً لمعـايير التمثيـل الصحيح. وحين يقـع الطعن في صحة تعيين مندوب ما فإن لجنة خاصة تسمى «لجنة فحص النيابات» تقوم بفحص

نيابة المندوب ثم يحال الأمر على المؤتمر الذي يتمتع بسلطة تقديرية مطلقة مع مراعاة إمكانية الطعن لدى محكمة العدل الدولية.

وعلى عكس ما يجري في المؤتمرات الدولية العادية حيث يتمتع كل وفد بصوت واحد مهما كان عدد أعضائه فإن كل واحد من أعضاء الوفود في المؤتمر الدولي للشغل يتمتع بصوت فردي ويصوت بكل حرية دون أن يكون مقيداً برأي بقية أعضاء وفد دولته.

وقد أثار هذا التركيب المثلث للوفود نوعين من المشاكل:

فالمشكلة الأولى كانت ناتجة عن مشاركة الدول الاشتراكية في المنظمة مع العلم بأن هذه الدول كانت ألغت فئة المؤاجرين الخصوصيين وكذلك استقلال النقابات العمالية بحيث إن وفودها أصبحت في الواقع تمثل الحكومات فقط. ومن شأن هذه الوضعية أن تحدث خللاً في التوازن بين عدد الممثلين لكل فئة بالنسبة لوفود البلدان الرأسمالية. لكن هذه المشكلة بقيت بدون حل، إلا أنها لم تعد قائمة الآن بعد انهيار الأنظمة الاشتراكية.

والمشكلة الأخرى ناتجة عن تفسير عبارة «النقابة الأكثر تمثيلاً»، التي يجب الاستناد عليها لتعيين ممثلي الأجراء والمؤاجرين. وبهذا الصدد أصدرت المحكمة الدائمة للعدل الدولي فتوى بتاريخ 31 يوليوز 1922 صرحت فيها بأن مفهوم هذه العبارة لا يتوقف على عدد أعضاء كل نقابة أو منظمة فحسب، بل يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عدة عوامل واقعية يعود للحكومات الحق في تقديرها.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون القرار الذي تتخذه الحكومة بتعيين ممثلي الأجراء والمؤاجرين هو من القرارات الإدارية التي تقبل الطعن بسبب الشطط في استعمال السلطة، كما يمكن أن يكون موضوع مطالبة لدى المنظمة نفسها.

والمهمة الرئيسية المسندة إلى المؤتمر هي وضع القواعد الاجتماعية الدولية بشكل «اتفاقيات» و «توصيات» ستدرس فيما بعد.

ويختص المؤتمر بتعيين أعضاء المجلس الإداري لمكتب العمل الدولي بالكيفية التي سيأتي الكلام عنها، وبتقرير الميزانية ودرس كيفية تنفيذ الدول الأعضاء لالتزاماتها نحو الاتفاقيات والتوصيات المقررة في الدورات السابقة، واتخاذ القرارات بشأن كل قضية أخرى يحيلها عليه المجلس الإداري أو يطرحها أعضاء الوفود على بساط البحث.

ويمكن للمؤتمر أن يعبر عن رأيه حول مسائل تدخل في اختصاص المنظمة دون أن تكون مدرجة في جدول الأعمال. ويمكنه أيضاً أن يصدر توصيات إلى الحكومات ومنظمات الأجراء والمؤاجرين حول مسائل تقنية.

ثانياً ــ المجلس الإداري:

المجلس الأداري هو الهيئة التنفيذية للمنظمة. ويتركب حالياً من 56 عضواً 28 منهم

يمثلون الحكومات و 14 يمثلون المؤاجرين و 14 يمثلون الأجراء.

فالمقاعد المسندة إلى الحكومات منها 10 مقاعد مخصصة للدول الأكثر أهمية في الميدان الصناعي. أما المقاعد الأخرى المخصصة للحكومات فتعين عن طريق الانتخاب. وبنفس الطريقة يعين ممثلو الأجراء والمؤاجرين.

ويتم الانتخاب بالطريقة الآتية:

يؤلف كل من ممثلي الحكومات والمؤاجرين والأجراء في المؤتمر فئة انتخابية على خدة.

ففئة ممثلي الحكومات باستثناء ممثلي الدول العشر الأكثر أهمية في الميدان الصناعي تنتخب 18 دولة تضاف إلى الدول العشر السابقة الذكر. وتنتخب هذه الفئة 18 دولة أخرى تعين كل واحدة منها عضواً احتياطياً.

وتنتخب كل من فئتي المؤاجرين والأجراء في المؤتمر 14 عضواً وكذلك 14 عضواً احتياطياً.

وينتخب المجلس من بين أعضائه رئيساً ونائبي رئيس.

ويتجدد انتخاب أعضاء المجلس كل ثلاث سنوات.

ويجتمع المجلس ثلاث أو أربع مرات في السنة. وهو الذي يضع جدول أعمال المؤتمر وهو المكلف بتنفيذ القرارات التي يتخذها.

ويعين المجلس المدير العام لمكتب العمل الدولي. ويضع مشروع ميزانية المنظمة ويقدمه للمؤتمر الذي له سلطة تقريره.

ثالثاً ـــ مكتب العمل الدولي:

مكتب العملي الدولي هو الأمانة الدائمة للمنظمة. وهو في نفس الوقت الهيئة المكلفة بتنفيذ قرارات المؤتمر والمجلس. ومقره في جنيف.

ويتولى المكتب أمانة دورات المؤتمر واجتماعات المجلس الإداري وغيرها من الاجتماعات. وهو المكلف بمحفوظات المنظمة ووثائقها وبالسهر على تطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات والتوصيات التي تقررها المنظمة.

وعلى رأس المكتب مدير عام يعينه المجلس الإداري. وهذا المدير هو الذي يعين موظفي المكتب ويهيء المشاريع التي يجب عرضها على المجلس الإداري وينفذ المهام التي يكلفه بها المؤتمر أو المجلس الإداري.

ويحتوي المكتب نحو 3.000 موظف ما بين موظفين دائمين وخبراء يكلفون بمهام موقتة. وهؤلاء الموظفون ينتسبون إلى معظم الدول الأعضاء.

وترفع النزاعات التي تحدث بين المكتب وموظفيه إلى المحكمة الإدارية للمنظمة. وهذه المحكمة مختصة للبت في النزاعات التي تنشأ بين بعض المنظمات الدولية الأخرى التي قبلت هذا الاختصاص وموظفيها (وبنوع خاص منظمة اليونيسكو).

وفي حالة ما إذا لم يرض المجلس الإداري بقرار المحكمة فيمكنه أن يرفع الأمر إلى المحكمة الدولية للعدل لتعطي رأياً استشارياً ويكون لهذا الرأي قوة إلزامية.

رابعاً ــ الهيئات الإقليمية والمتخصصة:

قرر المؤتمر في اجتماعه المنعقد سنة 1946 أنه يمكن للمنظمة الدولية أن تستدعي المؤتمرات وتقيم المؤسسات الإقليمية التي تراها مفيدة لتحقيق أهدافها وقد جاء هذا القرار تعبيراً عن الميل نحو اللامركزية المشاهد في معظم المنظمات الدولية.

وقد أتاحت هذه الاجتماعات الإقليمية الفرصة لمكتب العمل الدولي للتعرف على الحاجات الخاصة بكل منطقة وساعدت على توجيه برامج المساعدة التقنية.

ومن جهة أخرى فإن المجلس الإداري أنشأ في سنة 1945 لجاناً للصناعة مكونة من ممثلين عن الحكومات والمؤاجرين والأجراء وذلك ليتمكن من التعرف على مختلف المشاكل الصناعية على الصعيد الدولي ومعالجتها بالحلول العملية الملائمة. وبعض هذه اللجان لها صفة دائمة والبعض الآخر لها صفة موقتة.

الفرع الرابع: مهام المنظمة ونشاطها:

مهام منظمة العمل الدولية:

تقوم المنظمة بثلاث مهام: مهمة تشريعية ومهمة رقابية ومهمة إسعافية.

أ ــ المهمة التشريعية:

ليست العبارة صحيحة بكل معنى الكلمة لأن المنظمة لا تملك سلطة لإلزام الدول الأعضاء بتطبيق النصوص التي تقررها. ولكنها مع ذلك تساهم في تنمية التشريع الداخلي لهذه الدول بواسطة «اتفاقيات» و«توصيات» تؤلف ما يمكن تسميته بمدونة العمل الدولية.

أولاً ـ الاتفاقيات: الاتفاقيات نصوص تضع عادة قواعد عامة بشأن مادة معينة وتقررها المنظمة بأكثرية ثلثي الأصوات. ولا تتمتع الاتفاقية بحد ذاتها بأية قوة إلزامية بالنسبة للدول الأعضاء. لكن هذه الدول ملزمة بأن تعرضها داخل أجل سنة (واستثنائياً داخل أجل ثمانية عشر شهراً) على السلطة المختصة للمصادقة على المعاهدات[4] ولهذه السلطة الخيار في أن تصادق أو أن لا تصادق عليها. وعلاوة على ذلك فإن الاتفاقية لا تصبح عادة نافذة حتى بالنسبة

(4) جاء في الفصل 31 من الدستور المغربي «يوقع الملك المعاهدات ويصادق عليها، غير أنه لا يصادق على المعاهدات التي تترتب عنها تكاليف تلزم مالية الدولة إلا بعد موافقة مجلس النواب».

للدولة التي صادقت عليها إلا بعد توفر عدد أدنى من المصادقات.

والدولة التي تصادق على اتفاقية لا تبقى مرتبطة بها إلى الأبد بل تقتصر مدة الارتباط على عشر سنوات. وبعد هذه المدة يمكنها أن تنقضها بواسطة تصريح توجهه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

وفي الوقت الحاضر أصبح عدد الاتفاقيات التي قررتها المنظمة يزيد على 160 اتفاقية.

ثانياً ـ التوصيات: التوصيات هي تمنيات تعرضها المنظمة على الدول لتقتبس منها في تشريعها الداخلي. وليس على الدول تجاهها من التزام سوى تبليغها للهيئات الحكومية التي تدخل ضمن اختصاصها القضية التي تتعلق بها التوصية وذلك داخل أجل سنة (واستثنائياً داخل أجل ثمانية عشر شهراً) وان تعلم مكتب العمل الدولي بما آلت إليه. والتوصيات تستعمل سواء لتحضير اتفاقية أو لتكملتها.

ب ـ المهمة الرقابية:

تمارس المنظمة رقابتها على كيفية تنفيذ الدول التزاماتها بطريقتين:

أولاً: يجب على كل دولة أن تقدم تقريراً سنوياً عن كيفية تطبيقها للاتفاقيات التي صادقت عليها، وتقوم بدرس هذه التقارير لجنة من الخبراء القانونيين وتقارن بين المعلومات المقدمة من طرف الحكومات والمعلومات المتوفرة لدى المنظمة بشأن التدابير المتخذة لتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها من جهة ومقتضيات هذه الاتفاقية نفسها من جهة أخرى وتؤدي هذه المقارنة باللجنة المذكورة إلى إبداء ملاحظات للحكومات وإلى مطالبتها بتقديم إيضاحات وإلى تعيين التغييرات التي يجب إدخالها على تشريع بلاد ما لكي تكون مقتضيات الاتفاقيات المصادق عليها مطبقة تطبيقاً كاملاً. وتضع اللجنة تقريراً.

وبعد ذلك يعين المؤتمر من بين أعضائه لجنة مثلثة تقوم بدرس تقرير لجنة الخبراء القانونيين بشأن كل اتفاقية وكل بلاد كما تدرس أجوبة الحكومات المعنية بالأمر على ملاحظات لجنة الخبراء.

ثم تقدم هذه اللجنة المثلثة خلاصة أعمالها إلى المؤتمر وإلى المجلس الإداري كما توجه أيضاً هذه الخلاصة إلى الدول المعنية بالأمر.

ثانياً: ومن جهة أخرى تمارس المنظمة نوعاً من الرقابة القضائية على أثر تقديم مطالبات أو شكايات.

1 ـ **فالمطالبة** تصدر عن هيئات الأجراء أو المؤاجرين لا غير وتكون موجهة ضد حكومة دولة ما بسبب خرقها لالتزاماتها. ويدرس المطالبة المجلس الإداري للمكتب الدولي وفي حالة ما إذا لم يرد من تلك الحكومة أي جواب أو ورد منها جواب غير مرض يمكنه أن يصدر

عقوبة معنوية تتلخص في نشر المطالبة وجواب الدولة الموجهة ضدها تلك المطالبة.

2 ـ أما الشكاية فتقدمها دولة ضد دولة أخرى بسبب عدم تنفيذها مقتضيات اتفاقية صادقت عليها الدولتان: المشتكية والمشتكى بها. ويأمر المجلس الإداري بإجراء تحقيق في الموضوع وبالنظر إلى النتائج يصدر توصيات. ولكنه يمكن للدولة المشتكى بها أن تطلب إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية وأن تصدر هذه المحكمة حكماً بشأن المخالفة المنسوبة إلى تلك الدولة.

فإذا لم تمتثل الدولة المشتكى بها لتوصيات المجلس الإداري أو تنفيذ حكم محكمة العدل الدولية يمكن للمجلس الإداري أن يوصي المؤتمر باتخاذ التدبير الذي يراه مناسباً لضمانة تنفيذ تلك التوصيات أو ذلك الحكم.

ج ـ المهمة الإسعافية:

تقوم المنظمة بمهمة إسعافية كبيرة تتجسم في الإرشاد والمساعدة التقنية التي تقدمها لمختلف الدول وبنوع خاص للدول المتخلفة. ولتنفيذ هذه المهمة توجه مئات من الخبراء إلى بلدان عديدة ليساعدوا حكوماتها على إنجاز تحسينات في مختلف ميادين القانون الاجتماعي لا سيما في ميدان التكوين والتوجيه المهني. وعلاوة على ذلك أنشأت المنظمة في مختلف أنحاء العالم مراكز عمل لتساعد الحكومات المعنية بالأمر على حل هذه المشاكل.

وقد وجهت المنظمة أخيراً اهتمامها إلى تنظيم مؤتمرات إقليمية واجتماعات لجان صناعية لدراسة المشاكل الخاصة ببعض الصناعات على صعيد دولي.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون هيئة الأمم المتحدة أنشأت صندوقاً خاصاً وضعته تحت تصرف منظمة العمل الدولية لتتمكن من إنجاز مهمتها الإسعافية بطريقة أكثر فعالية.

نشاط المنظمة:

حققت المنظمة منذ إنشائها حتى يومنا هذا منجزات كبيرة في شتى الميادين الاجتماعية. يدل على ذلك العدد المرتفع من الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها والأعمال الإسعافية التي قدمتها للكثير من الدول ولا سيما في ما يسمى بالعالم الثالث.

وأهم الميادين التي تناولتها الاتفاقيات والتوصيات هي الآتية:

أولاً ـ الشروط العامة للعمل: مدة العمل في الصناعة والتجارة والمعامل والمكاتب وفي السفن ـ أسبوع الأربعين ساعة ـ العمل ليلاً ـ العمل في الزراعة.

ثانياً ـ عقد الشغل: تعالج بعض الاتفاقيات عقود الشغل لفئات معينة من الشغالين كالبحارة والصيادين وعمال المناجم. وفي سنة 1963 أقرت المنظمة توصيات تتعلق بإعفاء الأجراء من العمل. وفي سنة 1967 أقرت توصيتين تتعلق إحداهما بوسائل الإعلام داخل المؤسسة والأخرى بوجوب فحص الشكايات التي يقدمها العمال داخل المؤسسة كما أقرت

اتفاقية وتوصية في سنة 1971 بصدد مندوبي العمال ووسائل حمايتهم.

ثالثاً ـ تشغيل النساء والأحداث: السن الدنيا لتشغيل الأحداث (وقد حددتها اتفاقية أقرت سنة 1973 بـ 18 سنة) ـ شروط تشغيل النساء والمراهقين ليلاً ـ الفحص الطبي للمراهقين الذين يشتغلون في الصناعة.

رابعاً ـ الضمان الاجتماعي: بما فيه حوادث الشغل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

خامساً ـ الأجور: وقد أقرت المنظمة بصددها عدة اتفاقيات تتعلق بشروط الأجر في بعض الصناعات وطرق تعيين الأجر والمساواة بين أجر الرجل والمرأة والحد الأدنى للأجر وحماية الأجر والعطل السنوية المؤدى عنها. وبصدد الحد الأدنى للأجر يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار حاجات الأجراء وعائلاتهم مع مراعاة العوامل الاقتصادية بما فيها مقتضيات النمو الاقتصادي ونسبة الإنتاج والفائدة من إدراك مستوى عال للتشغيل. كما أنه يجب على الدولة أن تضع وسائل ملائمة لشروط وحاجات البلاد من أجل تعيين وتطوير الحد الأدنى للأجر.

سادساً ـ حفظ الصحة والسلامة: وفي هذا الميدان يشار بنوع خاص إلى التوصيات بشأن مكافحة التلوث ومكافحة داء السرطان.

سابعاً ـ الحق النقابي: وتجدر الإشارة هنا إلى اتفاقية سنة 1948 التي أقرت الحرية النقابية وحماية الحق النقابي. ومن جملة القضايا التي درست في عدة اجتماعات للمؤتمر مسألة النقابة الوحيدة وتدخل الإدارة والأحزاب السياسية في تسيير النقابة والإضراب لا سيما في القطاع العام.

ثامناً ـ تنظيم الشغل: مفتشيات الشغل ـ مكاتب التشغيل ـ مصالح اليد العاملة ـ سياسة التشغيل.

تاسعاً ـ العمل الإجباري: تعود أول اتفاقية تتعلق بهذا الموضوع إلى سنة 1930 وقد تلتها عدة اتفاقيات وتوصيات أخرى.

عاشراً ـ إزالة الميز بكل أنواعه: أول اتفاقية بصدد هذا الموضوع أقرها المؤتمر سنة 1958. وصادق عليها لحد الآن ما يزيد على 70 دولة. وقد أسندت الرقابة الدولية على تطبيق هذه الاتفاقية إلى لجنة مؤلفة من 18 شخصية مستقلة.

أحد عشر ـ الهجرة: في هذا الميدان أقرت المنظمة منذ سنة 1926 اتفاقية بشأن «مراقبة المهاجرين» وفي سنة 1949 اتفاقية بشأن الشغالين المهاجرين. وفي سنة 1975 أقرت اتفاقية وتوصية حددت فيهما الحقوق والضمانات التي يجب أن يتمتع بها الشغالون المهاجرون وبالخصوص الحقوق التي تؤمن لهم تكافؤ الفرص مع الشغالين الوطنيين من ذلك المساواة في ميدان التشغيل والتمتع بالضمان الاجتماعي والحق النقابي والحريات الفردية والمساواة في الأجور الخ.

النفوذ المعنوي للمنظمة:

مهما كانت المنجزات التي حققتها المنظمة فإنه يمكن القول بأن تـأثيرهـا الفعال على تطور القانون الاجتماعي الدولي ناتج عن الضغط المعنوي الذي يحدثـه على مختلف الدول مجرد وجودها أكثر مما هو ناتج عن تلك المنجزات نفسها. وسبب ذلـك أن المنظمـة بفضل ما اكتسبته من أهمية أصبحت تجسم الرأي العام الدولي بشأن مشاكـل الشغل بحيث يصعب على أية دولة كعضو من المجتمع الدولي أن تتهرب من تطبيق المبادىء الكبـرى التي قررتهـا المنظمة.

النشاط الإعلامي للمنظمة:

تتوفر المنظمة على عدة منشورات يشرف عليها مكتب العمل الدولي نذكر منها خاصة:

- **الجريدة الرسمية**: وهي تشتمل على ثلاثة أقسام:

القسم (أ) وهـو يتضمن الأنباء عن نشـاط المنظمـة والنصوص التي تقـررها المنـظمة وغيرها من الوثائق وهو يصدر مرة كل أربعة أشهر.

والقسم (ب) وهو يتعلق بالحرية النقابية ويصدر كل أربعة أشهر أيضاً.

والقسم (ج) -وهـو يتضمن الأحكام الصـادرة عن المحكمة الإداريـة التابعـة للمنظمـة ويصدر كل ستة أشهر.

- **مجلة العمل الدولية**: وهي تصدر شهرياً.
- **نشرة الأنباء الاجتماعية**: وهي تصدر كل ثلاثة أشهر.

وتجـدر الإشارة إلى «مجمـوعة اتفـاقيات وتـوصيات المنـظمة» فضـلاً عن سلسلة من المؤلفات حول مواضيع معينة وقد نشرت في عدة لغات.

الفـرع الخامس: علاقات منظمة العمل الدولية مع المنظمات الدولية الأخرى:

تتعاون منظمة العمل الدولية مع عدة منظمات أخرى متخصصة من منظمات هيئة الأمم المتحـدة وكذلـك مع منـظمات أخـرى إقليميـة. وقـد أسفـر هـذا التعـاون عن إنشـاء بعض المؤسسات.

أ ـ علاقات المنظمة مع هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها الأخرى المتخصصة:

تقدم القول إن العلاقات بين المنظمة وهيئة الأمم المتحدة نظمت بمقتضى اتفاق مبرم بتاريخ 30 مايو 1946. ويتم التعاون بين المنظمة والهيئة بواسطة تمثيل متبادل بين مكتب العمل الدولي وهيئة الأمم المتحدة وكذلك عن طريق تبادل المعلومات والوثائق.

وفي إطار هذا التعاون ساهمت المنظمة مساهمة فعالة في «بـرنامـج المساعـدة التقنية

للبلدان الناقصة النمو» (P.N.U.D.). كما ساهمت منذ سنة 1966 في مشاريع هيئة الأمم المتعلقة بحقوق الإنسان.

وتتعاون المنظمة مع «اليونسكو» لا سيما في ما يتعلق بمشاكل الشباب.

كما أنها تتعاون مع «منظمة الأمم المتحدة للإنماء الصناعي» (O.N.U.D.I.). وتتجه مجهودات منظمة العمل الدولية في إطار هذا التعاون إلى الاهتمام بالعنصر البشري في مسيرة الإنماء الصناعي: مشاكل التشغيل، مشاكل الهجرة، تعميم الاستفادة من الإنماء الصناعي على الشغالين.

وتتعاون المنظمة مع المنظمة العالمية للصحة بواسطة ثلاث لجان مختلطة: لجنة طب الشغل واللجنة الصحية للبحارين ولجنة العلاجات الطبية والضمان الاجتماعي.

ومن جهة أخرى فإن المنظمة قد أقامت علاقات وثيقة مع اللجان الاقتصادية الإقليمية التي أنشأتها هيئة الأمم المتحدة في أوروبا وأمريكا اللاتينية وآسيا وأفريقيا.

ب ـ علاقات المنظمة مع هيئات أخرى دولية أو إقليمية:

ابتداء من سنة 1951 أخذت المنظمة توسع علاقاتها مع هيئات أخرى دولية أو إقليمية. وفي هذا الإطار أبرمت اتفاقيات تعاون مع منظمة الدول الأمريكية (سنة 1951) ومع مجلس دول أوروبا (سنة 1951) ومع الجامعة الأوروبية للفحم والفولاذ (سنة 1953) ومع الجامعة الاقتصادية الأوروبية (سنة 1959).

كما أن بعض المنظمات الدولية غير الحكومية لا سيما الجامعات النقابية الدولية الكبرى تشارك كمراقبة في اجتماعات مؤتمر العمل الدولي.

ج ـ بعض المؤسسات الناتجة عن تعاون المنظمة مع هيئات دولية أخرى:

لقد أسفر التعاون بين المنظمة وهيئات دولية أخرى عن إنشاء عدة مؤسسات تلعب فيها المنظمة الدور الرئيسي. ونشير بالخصوص إلى المؤسسات الثلاث الآتية: المعهد الدولي للدراسات الاجتماعية والمركز الدولي للإعلام والبحث بشأن التكوين المهني والمركز الدولي لتحسين التكوين المهني والتقني.

أولاً - المعهد الدولي للدراسات الاجتماعية: أنشىء هذا المعهد بعد استشارة هيئة الأمم المتحدة واليونيسكو. ويشرف عليه مجلس إداري يترأسه المدير العام لمكتب العمل الدولي ويتألف من عضوين عن كل واحدة من الفئات الثلاث التي يتألف منها المجلس الإداري للمنظمة ومن خمس شخصيات دولية بارزة ومن مستشار الدولة السويسرية المكلف بالتربية.

ويمارس هذا المعهد نشاطه التربوي بواسطة مجموعات للدراسة تنظم حلقات دراسية حول واحدة أو أكثر من المشاكل الكبرى للسياسة الاجتماعية.

ثانياً ـ المركز الدولي للإعلام والبحث بشأن التكوين المهني: تأسس هذا المركز سنة 1961. وقد شارك في تأسيسه منظمة العمل الدولية ومجلس دول أوروبا بالتعاون مع منظمات أوروبية أخرى.

ويقوم هذا المركز بجمع وتوزيع المعلومات بشأن وسائل التكوين المهني وتنظيم وتسيير مؤسسات ومصالح الإعلام.

ثالثاً ـ المركز الدولي لتحسين التكوين المهني والتقني: أنشىء هذا المعهد في مدينة طورينو الإيطالية في بنايات معرض العمل الدولي التي وضعتها الحكومة الإيطالية تحت تصرف المنظمة.

ويوفر هذا المركز تعليماً نظرياً وتطبيقياً تكمله فترات تمرين في المؤسسات الصناعية في مختلف الدول الأوروبية.

وفي سنة 1973 باشر المركز تنفيذ تصميم خماسي (1973-1978) يرمي بالخصوص إلى تلبية حاجات الدول النامية في ميدان التكنولوجيا من جهة وفي تسيير المؤسسات من جهة أخرى.

وتساهم في تسيير هذا المركز كل من هيئة الأمم المتحدة واليونسكو.

الفرع السادس: علاقات منظمة العمل الدولية مع المغرب:

انضمام المغرب إلى المنظمة:

أصبح المغرب عضواً في المنظمة بتاريخ 13 يونيه 1956.

ففي الجلسة السادسة للدورة التاسعة والثلاثين لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في جنيف بتاريخ 12 يونيه 1956 درس ترشيح المغرب لعضوية المنظمة. وصوت الأعضاء بالإجماع على قبوله.

وفي الجلسة الرابعة عشرة المنعقدة بتاريخ 16 يونيه استمع المؤتمر إلى بيان الرئيس الذي أعلن أن الحكومة المغربية أبلغت المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها رسمياً لمقتضيات دستور المنظمة ولقرار المؤتمر المتخذ بتاريخ 12 يونيه 1956. وهكذا أصبحت عضوية المغرب في المنظمة فعلية وأمكن للوفد المغربي أن يشارك في أعمال الجلسة الرابعة عشرة.

وقد شارك المغرب كعضو في المجلس الإداري كما تولى أيضاً رئاسة المجلس المذكور.

مصادقة المغرب على الاتفاقيات المقررة من طرف المنظمة:

كان المغرب منذ قبل الاستقلال قد صادق على اتفاقيتي برن لسنة 1906 وعلى اتفاقيتين أخريين من اتفاقيات المنظمة.

وقد بلغ عدد الاتفاقيات التي صادق عليها المغرب حوالي 35 اتفاقية.

مساعدة المنظمة للمغرب:

في إطار هذه المساعدة ساهم الصندوق الخاص الذي وضعته هيئة الأمم المتحدة تحت تصرف المنظمة، في إنشاء «معهد تكوين المدربين لأشغال الجلد والنسيج»، و«المعهد الوطني لتكوين الأطر التقنية».

منظمة العمل العربية

لمحة تاريخية:

في يناير 1965 انعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في بغداد. وأقر هذا المؤتمر مشروع الميثاق العربي للعمل الذي قدمه وفد جمهورية مصر العربية والذي كان يتضمن إنشاء منظمة عربية للعمل ذات تكوين ثلاثي على غرار تكوين منظمة العمل الدولية. كما وضع المؤتمر دستور المنظمة المزمع تأسيسها.

وأقر مجلس جامعة الدول العربية الميثاق المذكور والدستور الملحق به في دورته الثالثة والأربعين بتاريخ 21 مارس 1965 وقد حددت المادة 18 من دستور المنظمة بدء العمل به بعد مضي أربعة أشهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليه لدى الأمانة العامة للجامعة من طرف سبع دول أعضاء.

وفي مارس 1971 عقد المؤتمر العام للمنظمة دورته الأولى. وفي مارس 1974 عقد دورته الثالثة في الرباط.

أجهزة المنظمة:

تتركب المنظمة من ثلاث هيئات: المؤتمر العام ومكتب العمل العربي ومجلس الإدارة. كما تتوفر على لجنة قانونية تسمى «لجنة الخبراء القانونيين العرب».

أولاً ـ المؤتمر العام:

يتكون المؤتمر ـ مثل مؤتمر العمل الدولي ـ من مجموع وفود الدول المشاركة. ويتكون كل وفد من أربعة مندوبين: اثنين عن الحكومة وواحد عن الأجراء وواحد عن المؤاجرين ويعينون مثل أعضاء الوفود في مؤتمر العمل الدولي أي أن الحكومة هي التي تعينهم بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلاً في ما يعود إلى مندوبي الأجراء والمؤاجرين.

ويشكل المؤتمر في بداية كل دورة خمس لجان ثلاثية التكوين لتسيير أعماله وهي:

اللجنة التنظيمية ولجنة اعتماد العضوية ولجنة الصياغة (وهي التي تتولى صياغة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات) ولجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المالية.

وللمؤتمر مهمة تشريعية شبيهة بمهمة مؤتمر العمل الدولي. يباشرها عن طريق الاتفاقيات والتوصيات.

وهو الذي يعين المدير العام والمديرين المساعدين وأعضاء مجلس الإدارة ويوافق على ميزانية المنظمة.

ثانياً ــ مكتب العمل العربي:

مكتب العمل العربي هو الأمانة الدائمة للمنظمة والجهاز التنفيذي لها ويرأسه مدير عام يقوم بتسيير أعمال المنظمة يساعده ثلاثة مديرين مساعدين وعدد من الموظفين.

فالمدير العام والمديرون المساعدون ينتخبون لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد بالأغلبية العادية لأعضاء المؤتمر الحاضرين مع مراعاة ألا يكون المدير وأي واحد من المديرين المساعدين من دولة واحدة. ويؤدون اليمين أمام المؤتمر.

والمدير العام ومساعدوه موظفون دوليون يتمتعون بالامتيازات الدبلوماسية.

أما بقية موظفي المكتب فيختارون بالنظر إلى خبرتهم الفنية وكفاءتهم ممن يحملون جنسية إحدى الدول الأعضاء مع مراعاة نصيب كل دولة عضو من هذه الوظائف.

أما اختصاصات المكتب فقد حددتها المادة 12 من الدستور في ما يلي:

1 ـ جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية.
2 ـ إعداد وجمع الوثائق الخاصة ببنود جدول الأعمال.
3 ـ القيام بأعمال السكرتارية للمؤتمر العام واللجان واجتماعات الخبراء.
4 ـ تقديم المعونة والمشورة لحكومات الدول العربية.
5 ـ إعداد مشروع الميزانية.

ثالثاً ــ مجلس الإدارة:

كان دستور المنظمة ينص في أول الأمر على تشكيل لجنة للمتابعة. ولكن المؤتمر في دورته الرابعة المنعقدة في مارس 1975 قرر استبدال تلك اللجنة بهيئة يطلق عليها اسم «مجلس الإدارة». وبذلك أصبحت هيئات المنظمة الثلاث تحمل نفس الأسماء التي تحملها مثيلاتها في منظمة العمل الدولية.

أما مجلس الإدارة فقد نص على تكوينه البند (8) من المادة السادسة من دستور المنظمة وبمقتضى هذا النص يتكون المجلس من 8 مندوبين أصليين أربعة عن الحكومات واثنين عن أصحاب الأعمال، واثنين عن العمال وأربعة أعضاء احتياطيين اثنين منهم عن الحكومات وواحد عن أرباب الأعمال وواحد عن العمال. والمؤتمر هو الذي يختار أعضاء

مجلس الإدارة. وتكون مدته ثلاث سنوات. ويعقد ثلاث دورات عادية في كل سنة.

وينتخب المجلس في أول دورة بعد انعقاد مؤتمر العمل العربي رئيساً لـه وذلك لمـدة ثلاث سنوات.

أما اختصاصات مجلس الإدارة فقد حددتها بتفصيل المادة الأولى من نظام العمل فيـه وتتلخص كما يلي:

1 ـ إمكان دعوة المؤتمر العام للمنظمة إلى الانعقاد في دورة غير عادية.
2 ـ متابعة سير العمل في مكتب العمل العربي.
3 ـ متابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء.
4 ـ إعداد مشروع جدول أعمال المؤتمر العام بالتشاور مع المكتب.
5 ـ اعتماد أنظمة حسابات المنظمة.
6 ـ اعتماد قبول الهبات والتبرعات التي ترد باسم المنظمة.
7 ـ مراقبة مالية المنظمة.
8 ـ النظر في اعتماد المبالغ المالية التأمينية، والاحتياطية وغيرها.
9 ـ المـوافقـة على تعيين المـوظفين الـرئيسيين مـا عـدا المـديـر العـام والمـديـرين المساعدين.

ويتعين على المجلس أن يرفع تقريراً سنوياً إلى المؤتمر.

رابعاً ـ لجنة الخبراء القانونيين:

تتبع هذه اللجنة مكتب العمل العربي وقد أصدر قراراً بإنشائها مؤتمر العمل العربي في دورته الثامنة (مارس 1980). وتتشكل هذه اللجنة من خمسة أعضاء من رجال القانون العـرب المعروفين باهتمامهم بقضايـا العمل. ويعينهم المؤتمـر لمدة ثـلاث سنوات، ويمكن تجـديد التعيين لنفس الشخص.

وتنحصر مهمة اللجنة في دراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضـاء بتقديمهـا للمكتب وذلك من الناحية القانونية، وإعداد تقرير عنها يعرض على المؤتمر.

وفي هذا التقرير توصي اللجنة الدولـة التي أرسلت تقريرها التغييرات التي يتعين عليها اتخاذها لجعل قانونها في الموضوع الذي يتعلق به التقرير، مطابقاً لمقتضيات الاتفاقيـة التي صادقت عليها الدولة.

أهـــداف المنظمـة:

تنص المـادة الثالثـة من الفصل الثـاني من دستور منـظمة العمـل العربيـة على تحقيق الأهداف التالية:

1 ـ تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل.

2 ـ تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.

3 ـ توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.

4 ـ القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص:

(أ) ـ تخطيط القوى العاملة.

(ب) ـ ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث.

(جـ) ـ المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات.

(د) ـ مشاكل عمال الزراعة.

(هـ) ـ الأمن الصناعي (السلامة الصناعية) والصحة المهنية.

(و) ـ الصناعات الصغرى والريفية.

(ز) ـ الثقافة العمالية.

(ح) ـ التصنيف المهني.

(ط) ـ التعاونيات.

(ي) ـ الكفاية الإنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والأنتاج.

5 ـ تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها.

6 ـ وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم.

7 ـ وضع خطة للتدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال.

8 ـ إعداد القاموس العربي للعمل.

علاقات الشغل الفردية

إن علاقات الشغل الفردية أي العلاقة بين الأجير والمؤاجر تندرج في إطار عقد مدني يعرف الآن باسم «عقد الشغل». وهذه التسمية حديثة العهد إذ جاءت لتحل محل عبارة «عقد إجارة الخدمة» المستعملة في قانون الالتزامات والعقود.

وهذا العقد الذي جاء سنة 1913 في إطار مدونة مطبوعة بطابع مبدأ سلطان الإرادة، أخذ ينضوي على ممر السنين، تحت تنظيم آمر يزداد دقة شيئاً فشيئاً إلى حد أن مبدأ سلطان الإرادة الذي كان أساس هذه العلاقة لم يعد يلعب سوى دور محدود بحيث يمكن القول إن الجانب التنظيمي أصبح في الوقت الحاضر مرجحاً على الجانب التعاقدي.

وعليه فإن دراسة العلاقات الفردية للشغل تقتضي أولاً دراسة تنظيم الشغل (الباب الأول). وثانياً درس عقد الشغل (الباب الثاني).

الباب الأول

تنظيم الشغل

إن الشغل المأجور، بالرغم عن الاعتراف به كحق لجميع المواطنين، يؤلف نشاطاً منظماً يخضع الدخول إليه لشروط وقيود (الفصل الأول). وحتى في حالة الدخول إليه يحتاج الشخص غالباً إلى تكوين مهني سابق إما في مؤسسات عمومية وإما داخل المؤسسة التي سجل فيها عن طريق عقد التمرين. وعلى كل حال فإنه بعد دخول الأجير إلى العمل توجد فترة تجربة يجوز خلالها لكل من الطرفين أن يفسخ العقد بدون تعويض (الفصل الثاني).

وخلال ممارسة هذا النشاط يحتاج الأجير إلى حماية قانونية. وتمتد هذه الحماية إلى عدة ميادين: مدة الشغل (الفصل الثالث)، وتدابير السلامة والوقاية الصحية والعناية الطبية (الفصل الرابع)، والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية (الفصل الخامس)، والأجر (الفصل السادس) إلا أن هذا التنظيم الحامي للأجير يفرض عليه مقابل ذلك بعض الالتزامات لا سيما عدم منافسة المؤاجر والمحافظة على السر المهني (الفصل السابع).

الدخول الى الشغل

يخضع الدخول إلى الشغل في يومنا هذا لمبدأ حرية الشغل (الفرع الأول)، ولكن هذا المبدأ يخضع بدوره لبعض القيود (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حرية الشغل:

رأينا عند دراسة التطور التاريخي لقانون الشغل أن الدخول إلى ميدان الشغل في البلدان الأوروبية لم يكن في العصور السابقة حراً (نظام الطوائف المهنية والحرفية).

إلا أنه على أثر إلغاء نظام الطوائف المهنية والحرفية أصبح الشغل حراً بمعنى أن كل مواطن يمكنه أن يختار بمطلق الحرية الشغل الذي يرغب في تعاطيه.

أما في المغرب حيث لم تكن الطوائف الحرفية تتمتع باحتكار فقد كان الدخول إلى الشغل حراً.

ويعني مبدأ حرية الشغل في الوقت الحاضر أن كل شخص حر في أن يشتغل أو أن لا يشتغل، وإذا ما قرر أن يشتغل فيمكنه أن يختار بكل حرية نوع الشغل الذي يريد أن يتعاطاه.

وهذا التصور لحرية الشغل مقترن بمبدأ الحريات العامة كما تتصوره البلدان المسماة رأسمالية. وهو مناقض لتصور الشغل كواجب.

ولكنه يمكن حتى في البلدان الرأسمالية نفسها استبعاد مبدأ حرية الشغل موقتاً باللجوء إلى تدابير «السخرة». ففي المغرب مثلاً نجد أن ظهير 13 شتنبر 1938 بشأن تنظيم البلاد في زمن الحرب ينص في فصله الثاني على أنه «يمكن تسخير أي شخص كان وإن كل شخص مسخر، أية كانت الخدمة أو الوظيفة التي يشغلها، وسواء تعلق الأمر برئيس مؤسسة أو بأجير، ملزم بالالتحاق داخل الأجل المضروب له، بالمركز الذي أسند إليه أو، إذا كان مشمولاً بسخرة جماعية، أن يبقى في المركز الذي كان يشغله».

لكن فكرة «حرية الشغل» لا تكفي وحدها لتأمين الدخول إلى الشغل وذلك لأن هذه الفكرة لا تتضمن سوى عنصر سلبي بمعنى أنه يجب أن لا يوضع أي حاجز أمام رغبة الشخص في الشغل. ولكنها لا تفترض التزاماً من جانب الآخرين، ومن جملتهم الدولة، أن يقدموا له هذا الشغل. ومن هنا نشأت فكرة ثانية، فكرة «الحق في الشغل». وانطلاقاً من هذه الفكرة نجد أن الدستور الفرنسي الصادر سنة 1946 صرح في ديباجته، رابطاً فكرة الحق بفكرة الواجب. «على كل شخص واجب بأن يشتغل وله الحق بالحصول على مركز شغل». كما أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 يصرح «بأن الشغل حق لكل إنسان».

أما الدستور المغربي فلم يحتفظ إلا بفكرة الحق في الشغل إذ جاء في فصله الثالث عشر: «التربية والشغل حق للمواطنين على السواء».

ولكن لا يمكن أن يفهم هذا الإعلان على أن الحق في الشغل هو دين للشخص على الدولة يجيز له أن يطالبها مباشرة بأدائه أي بأن تقدم له شغلاً بل كمجرد تمنٍ لكي تقيم كل دولة، مهما كان نظامها السياسي، تنظيماً اجتماعياً يسمح لكل شخص بأن يجد فيه مركز شغل. وإنما تبقى مشكلة إيجاد حل يجعل هذه الأمنية قابلة للتحقيق.

ومهما يكن من أمر فمن الواضح أن تطبيق المبدأ يقتضي تدخل الدولة في تنظيم وتنسيق سوق الشغل.

ففي المغرب ظهر هذا التدخل منذ سنة 1930 بصدور قرار مقيمي بإنشاء المكتب المغربي لليد العاملة الذي وضعت تحت رقابته مكاتب التشغيل. ثم صدر مرسوم ملكي مؤرخ في 14 غشت 1967 بإنشاء لجان اليد العاملة في كل عمالة أو إقليم وإنشاء مجلس أعلى لليد العاملة لدى وزارة الشغل.

هذا وإن المشاكل التي تثيرها سياسة التشغيل تدخل بالخصوص في نطاق الاقتصاد أما دراستنا هذه فتقتصر على القانون الوضعي في إطار العلاقات الفردية بين الأجراء ومؤجريهم.

وعلى كل حال ومهما كانت قوة مبدأ حرية الشغل وشموليتها فإنها تبقى خاضعة لبعض القيود.

الفرع الثاني: القيود على الدخول إلى الشغل:

إن القيود المفروضة على الدخول إلى الشغل ترمي إلى غايتين مختلفتين: الواحدة ترمي إلى حماية الشخص وتتعلق بتشغيل الأحداث والنساء والأخرى ترمي إلى حماية اليد العاملة الوطنية وتتعلق بتشغيل الأجانب.

أولاً ـ تشغيل الأحداث ـ سن الشغل:

يثير تشغيل الأحداث عدة مشاكل. فتشغيل الحدث في سن مبكرة من شأنه من جهة أن

يحرمه من التعليم كما أنه من جهة أخرى ينهك قواه قبل الأوان وفي ذلك خطر على مستقبل الأمة.

وفي المغرب لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم عند المؤاجرين الخاضعين لتنظيم الشغل (المؤسسات الصناعية والتجارية والمؤاجرين الذين يتعاطون مهناً حرة) قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة كاملة. فالتشغيل قبل بلوغ هذه السن ممنوع منعاً مطلقاً. ومع ذلك فإن النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع غير محترمة في الوقت الحاضر إذ أن تشغيل الأحداث دون هذه السن أمر مألوف لا سيما في معامل الزرابي. ويعود تشغيل الأحداث إلى أسباب اقتصادية واجتماعية.

ومنذ بلوغ الولد اثنتي عشرة سنة كاملة من العمر يصبح تشغيله جائزاً. لكنه يبقى خاضعاً لبعض القيود وذلك أن الأعوان المكلفين بالتفتيش يمكنهم في أي وقت كان أن يطلبوا إجراء فحص طبي من طرف طبيب مكلف بمصلحة عمومية للأولاد الشغالين الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 16 سنة كاملة وذلك للتأكد من أن الشغل الذي أسند إليهم لا يتجاوز قوتهم. وفي هذه الحالة يجوز لأعوان التفتيش أن يطلبوا تسريح هؤلاء الأولاد بعد إبداء الطبيب رأياً موافقاً لذلك.

وفي المياتم والمؤسسات الخيرية، التي يعطى فيها التعليم الابتدائي إلى جانب التعليم اليدوي أو الحرفي لا يجوز أن تتعدى مدة هذا الأخير ثلاث ساعات يومية بالنسبة للأولاد الذين يقل عمرهم عن اثنتي عشرة سنة.

وحين يكون عمر الأولاد أكثر من اثنتي عشرة سنة ويتلقون تعليماً يدوياً أو حرفياً لا غير فإن مدة هذا التعليم لا يمكن أن تزيد على ثماني ساعات يومية. وإذا كانت المؤسسة تواصل تلقينهم التعليم الابتدائي فإن التوقيت اليومي يجب أن يخضع مسبقاً لموافقة العون المكلف بتفتيش الشغل.

والأولاد الذين يقل عمرهم عن ست عشرة سنة لا يجوز تشغيلهم ليلاً أي بين الساعة العاشرة ليلاً والخامسة صباحاً. كما أنه لا يمكن استخدامهم في الأشغال الباطنية أو الخطرة إلا تحت شروط معينة.

ولا يمكن استخدام الأولاد الذين يقل عمرهم عن اثنتي عشرة سنة في الملاهي العمومية التي تعطى في المسارح أو السيرك الخ . . . كما أن الألعاب البهلوانية محرمة قبل بلوغ السادسة عشرة كاملة.

ثانياً ـ تشغيل النساء:

تتمتع المرأة في المغرب في الوقت الحاضر بصفة إجمالية بالحق في تولي نفس الأشغال التي يتولاها الرجل. وقد أقر الدستور المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة.

إلا أن الاهتمام بحماية صحة ومعنويات النساء اللواتي يمارسن شغلاً مأجوراً أدى من جهة إلى وضع تنظيم خاص لشروط تشغيل النساء (وسيدرس في الفصل الرابع) ومن جهة أخرى إلى منع النساء من تعاطي بعض الأشغال ومن تشغيلهن في بعض الأوقات.

منع بعض الأشغال: الفصل 22، الفقرة الأولى، من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن نظام الشغل يمنع استخدام النساء في الأشغال الباطنية في المناجم والمحاجر كما أن القرار الوزيري الصادر بتاريخ 30 شتنبر 1950 يعين الحد الأقصى للأثقال التي يمكن للنساء (والأحداث) حملها أو جرها أو دفعها، كما أن مرسوماً صادراً بتاريخ 6 شتنبر 1957 يعطي قائمة الأشغال الخطرة الممنوعة على النساء (والأحداث) أو المأذون بها تحت بعض الشروط.

منع التشغيل في بعض الأوقات: لا يجوز استخدام النساء ليلاً في المحلات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة من العمر. كما أنه يمنع استخدامهن في تلك المحلات داخل الست أسابيع التي تلي الوضع.

ثالثاً ــ تشغيل الأجانب:

إن المغرب الذي هو بلاد مهاجرة بالنسبة إلى اليد العاملة كان في عهد الحماية بلد هجرة بالنسبة إلى اليد العاملة الاختصاصية. إذ كانت اليد العاملة الأجنبية كثيرة لا سيما من الأسبان والبرتغاليين والإيطاليين. ولكن منذ الاستقلال أخذت هذه اليد العاملة الأجنبية تقل واضطر عدد كبير من الأجراء الأجانب إلى مغادرة المغرب لرفض وزارة الشغل الموافقة على تجديد عقودهم للشغل. فسياسة التشغيل ترمي إذن إلى تعويض الأجراء الأجانب بمغاربة.

ويخضع دخول الشغالين الأجانب إلى المغرب لمقتضيات ظهير 15 نونبر 1934 المتضمن تنظيم الهجرة إلى المغرب. فبمقتضى هذا النص (الفصل الثاني منه) يجب على كل أجنبي يهاجر إلى المغرب ليمارس فوق ترابه مهنة مأجورة أو ليشغل محل عمل، أن يكون مزوداً بعقد شغل مؤشر عليه من إدارة اليد العاملة. وقد وضع نموذج هذا العقد بواسطة قرار وزيري.

لكنه يمكن بصفة استثنائية للشغال المهاجر الذي لا يتوفر على عقد الشغل المشار إليه سابقاً أن يحصل على رخصة لممارسة عمل مأجور في المغرب بقرار خاص من وزير الشغل أو من السلطة التي فوض إليها الوزير صلاحياته لهذا الغرض.

وعلى كل حال يمكن إلغاء التأشيرة أو الرخصة المذكورتين في أي وقت كان.

هذا وأن نموذج العقد الجاري به العمل حالياً يتضمن التزام المؤاجر بإرجاع الأجير على نفقته إلى البلاد التي جلبه منها في حالة ما إذا توقف العقد عن السريان لأي سبب كان.

ويتمتع الشغالون الأجانب بجميع الحقوق والمزايا التي يتمتع بها الشغالون المغاربة.

التكوين المهني وفترة التجربة

إن الشغل الصناعي، الذي هو اليوم الموضوع الرئيسي لقانون الشغل يقتضي تكويناً مهنياً خاصاً نظراً لما يرافق التطور الصناعي من تعقد تقني . والحق يقال إن التكوين المهني كان معروفاً في الحرف منذ القدم وقد رأينا أن الولد في نظام الطوائف المهنية كان يدخل إلى الحرفة برتبة متعلم أي قصد تعلم الحرفة قبل أن يرتقي إلى رتبة رفيق أو صانع، وهذا النوع من التمرين ما زال معروفاً في المغرب في الصناعات التقليدية. وإذا كان التكوين المهني ضرورياً في الصناعة البدائية فقد أصبح أكثر ضرورة في الصناعة الحديثة لا سيما للأسباب الآتية :

أ ـ تعقد الشغل الحديث لا سيما في الصناعة حيث لم يعد بوسع الأجير أن يعتمد على قوة عضلاته فحسب ولا حتى على قواه العقلية بل لا بد من تمرين تقني على نوع الشغل الذي سيكون مدعواً لإنجازه. فالتخصص في الصناعة الآلية أصبح أمراً ضرورياً.

ب ـ التطور الحاصل في جميع وسائل الإنتاج واللجوء المتزايد إلى الأساليب العلمية حتى في الفلاحة حيث أخذت الآلة تحتل مكاناً بارزاً، بحيث أصبح تحسين الفلاحة يقتضي هو أيضاً تكويناً خاصاً.

ج ـ ضرورة توفير وسائل الترقية للأجير داخل المؤسسة التي يعمل فيها. ولا يمكن أن تأتي هذه الترقية إلا بتحسين معلومات الأجير التقنية الأمر الذي يعود أيضاً بالنفع على المؤسسة نفسها ويساعد على تحسين الاقتصاد بصفة عامة.

والملاحظ حالياً في الميدان الصناعي على العموم وكذلك في ميدان الخدمات أن التقدم التكنولوجي مستمر وفي كل يوم تظهر آلات جديدة تحل محل الآلات القديمة ومحل عدد من الأجراء الذين لم تعد المؤسسة بحاجة إليهم.

وغالباً ما تحاول المؤسسات الصناعية وكذلك المؤسسات التي تحتاج إلى ما يعرف اليوم بالخدمات استخدام الشبان الذين تلقوا تكويناً مهنياً يؤهلهم لاستعمال تلك الآلات الحديثة إلى

جانب إعطاء تأهيل مهني سريع لفئة من الأجراء (أطر أو مستخدمين) يسمح لهم بالعمل حسب الطرق الحديثة والآلات الجديدة.

ولـذلك أصبحنـا نرى اليـوم نوعين من التكـوين المهني: التكـوين المعـد للشغـالين الموجودين في المؤسسـة ويقتضي الأمر إعـطاءهم تكوينـاً جديـداً ليتمكنوا من مسـايرة ركب التطور عن طريق استعمال الآلات الحديثة سواء في الصناعة على اختلاف أنواعها وكذلك في الخدمات عن طريق استعمال الحاسوب في الحسـابات وتـرتيب المكاتب وإعـداد المراجـع لاستخدامها بسرعة. ويمكن القول إن هذا النوع من التكوين يصبح تكويناً مستمراً.

والنوع الثاني من التكوين يتعلق بالشباب الذين يحتاجون إلى تـأهيل تقني يمكنهم من الدخول للعمل للمرة الأولى. وينصب هذا التأهيل على عدة فئات من الشباب حسب المستوى العلمي الذي أدركوه. فهنالك تكوين خاص بالذين أنهوا المرحلة الأولى من التعليم الثانوي وتكوين خاص بالذين حصلوا على البكالوريا أو شهادة تعادلها وتكوين خاص بالجامعيين من جهة وكيفية استخدامهم في القطاع الخاص من جهة أخرى.

وبالنظر إلى التطور التقني الذي عرفته الصناعة الحديثة تبين أن التكوين المهني في إطار مصنع الصانع التقليدي أو في إطار المؤسسة الصناعية لم يعد كافياً. ولذلـك وجدت الـدولة نفسها مضطرة إلى التدخل في هذا الميدان بتبني سياسة للتكوين المهني وبإنشاء المؤسسات اللازمة لتنفيذ هذه السياسة.

ويترتب على ذلك أنه في الحالة الراهنة يقع التكوين المهني بطريقتين:
من طـرف الدولـة (الفرع الأول)، ومن طـرف المؤسسة في المعمـل عن طـريق عقـد التكوين (الفرع الثاني)، ومهما كانت الطريقة التي أدت إلى تشغيل الأجير فإن هناك فترة اختبار تخضع لنظام خاص (الفرع الثالث).

الفـرع الأول: التكوين المهني عن طريق الدولة:

إن الدولة التي يتزايد تدخلها يوماً بعد يوم في ميدان الشغل لم يكن بـوسعها أن تكتفي بالتكوين المهني الذي تقوم به المؤسسات الخصوصية فـالدولـة مهما كـان دورها في الحيـاة الاقتصادية، تجد نفسها ملزمة بتكوين العدد الكافي من الأشخاص الذين سيواجهون مقتضيات الاقتصاد الحديث. ولا يتأتى لها ذلك إلا بواسطة تكوين مهني منـظم ومستمر في مؤسسـات معدة لهذا الغرض. وهذا ما أدى بها إلى معالجة هذا التكوين منذ المرحلة الدراسية بإنشائها تعليماً مهنياً.

ففي المغرب كانت السلطات العامة منذ عهد الحماية قـد أولت هذه المسـألة اهتمـاماً إذ أنشىء بقرار مقيمي مؤرخ في 31 مارس 1943 «مركز للتعليم المهني». وبعد عشر سنـوات صدر قرار مقيمي آخـر مؤرخ في 27 يوليـوز 1953 يقضي بإنشـاء عدة مـراكز إقليميـة للتعليم

المهني بدلاً من مركز واحد. وقد جاء في الفصل الثاني من هذا القرار «أن الغاية من هذه المراكز تكوين وتحسين فئة عمالية اختصاصية معدة للاستخدام في المؤسسات الصناعية، المدنية والعسكرية بالمغرب». وجاء في الفصل الأول من القرار أن تنظيم هذه المراكز وتسييرها يناط بمدير الشغل والشؤون الاجتماعية.

وبعد الاستقلال أولت الحكومة عناية خاصة للتكوين المهني. وقد تجلت هذه العناية في التدابير العديدة التي اتخذتها في هذا الميدان. ففي إطار التصميم الخماسي لسنوات 1960 ـ 1964 أنشئت بمرسوم مؤرخ في 4 أبريل 1960 «لجنة التكوين المهني والإطارات المكلفة بمؤازرة المجلس الأعلى للتخطيط في تحضير التصميم الخماسي للسنوات 1960 ـ 1964». وكانت هذه اللجنة تضم ممثلي عدة وزارات وممثلين عن المنظمات النقابية والمهنية.

ومن جهة أخرى كانت عدة وزارات قد أنشأت مراكز للتكوين المهني معدة لتكوين وتحسين مستوى مستخدميها.

ورغبة في توحيد سياسة الدولة في هذا الميدان الذي أصبح يتجاوز إطار وزارة الشغل أنشئت بظهير مؤرخ في 25 يونيه 1963 مندوبية سامية للتكوين المهني. وقد لخصت المذكرة الإيضاحية هدف المشرع بالعبارات الآتية: «. . . إن استثمار هذه الطاقة، سواء منها الصناعية أو المنجمية أو الفلاحية، يتطلب مستخدمين ومسيرين أكفاء. ولهذا يجب أن يوضع التعليم والتكوين المهني في شكل يضمن إرضاء هذه الحاجات». وبعد أن أشارت المذكرة إلى نمو التعليم الابتدائي أضافت قائلة: «وينتج عن ذلك أنه من الضروري تنمية إمكانيات التكوين المهني بقدر ما هو من ضروري تنمية التعليم الثانوي والتقني بنسبة تنسجم مع نمو التعليم الابتدائي. ولكن يجب أن لا تقع هذه التنمية بطريقة فوضوية بل من اللازم أن تتحقق طبقاً لحاجات البلاد الحقيقية التي هي نفسها مرتبطة بالتطور الاقتصادي. وعليه يجب أن تخضع لتخطيط إجمالي شامل».

هذا وإن المندوبية السامية التي أنشئت بمقتضى هذا الظهير جعلت تابعة لرئاسة الحكومة. ثم ألحقت بوزارة التربية الوطنية ثم نقلت اختصاصات المندوب السامي إلى نائب كاتب الدولة للتعليم التقني والتكوين المهني وتكوين الإطارات بمقتضى ظهير مؤرخ 25 مارس 1965. ومنذ ذلك التاريخ إلى يومنا هذا وقعت عدة تغييرات في تعيين الوزارة المكلفة بالتكوين المهني.

وفي الوقت الحاضر أصبحت جميع مراكز ومدارس التكوين المهني خاضعة لوزارة الأشغال العامة وتكوين الأطر والتكوين المهني.

وإلى جانب هذه السياسة المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتعليم على العموم كانت وزارة الشغل تواصل نشاطها في ميدان التكوين المهني. وفي إطار هذا النشاط أنشىء في سنة 1957 بالرباط

المعهد الوطني لتكوين الأطر التقنية ثم نقل إلى الدار البيضاء في شتنبر من سنة 1963 . ويتمتع هذا المعهد بمساعدة تقنية كبيرة من طرف مكتب العمل الدولي بعد أن تمتع بمساعدة مالية مهمة من أجل البناء والتجهيز من طرف الصندوق الخاص للأمم المتحدة. ويتوفر المعهد على مركز للتطبيق.

كما أنه من جهة أخرى أنشئت عدة مراكز جديدة للتكوين المهني إلى جانب المراكز التي كانت موجودة. كما أنشئت بعض «مراكز للتخصيص المهني» وهي معدة لتوسيع التخصص وتنميته في بعض الميادين.

وقد أصبحت كل هذه المدارس هي أيضاً تابعة لوزارة الأشغال العامة وتكوين الأطر والتكوين المهني.

الفرع الثاني : التكوين المهني في المعمل :

كما اهتمت السلطات العامة بالتكوين المهني عن طريق مؤسسات الدولة اهتمت أيضاً بهذا التكوين عن طريق المؤسسات الخصوصية وفي هذا الإطار صدر بتاريخ 16 أبريل 1940 ظهير «بشأن التكوين المهني للعمال الاختصاصيين» ثم وقع تغييره وتتميمه بمقتضى ظهير آخر في 27 مارس 1954.

وقد وضع هذا الظهير أسس وشروط عقد التكوين بالنسبة للمؤسسات الخصوصية التي تقيم اختيارياً «تكويناً اختصاصياً لليد العاملة». وعلاوة على ذلك نص الظهير على أنه يجوز للسلطات العامة أن تنذر أية مؤسسة صناعية تضم أكثر من خمسين عاملاً، ذكوراً أو أناثاً، تزيد أعمارهم عن 21 سنة، لكي تقوم بتكوين عدد من المتمرنين يعين حده الأدنى في الإنذار نفسه.

فالرابطة التي تنشأ بين المتمرن ورب العمل هي رابطة تعاقدية تعرف باسم «عقد التكوين المهني» إلا أن هذا العقد يخضع لتنظيم صارم لا يترك لمبدأ سلطان الإرادة سوى مكان ضيق. ولذلك ندرسه في إطار «تنظيم الشغل».

إنشاء عقد التكوين :

يجب أن يعطى التكوين المهني في المعمل طبقاً لنظام يوافق عليه رئيس مصلحة اليد العاملة. ويجب أن يتضمن هذا النظام الشروط التي بمقتضاها سيقع التكوين. وفي حالة مخالفة هذا النظام يمكن لرئيس مصلحة اليد العاملة أن يسحب من المؤسسة الحق بالتمتع بمقتضيات الظهير.

ويجب على المؤاجر أن يمسك سجلاً تقيد فيه البيانات الآتية :

1 ـ الاسم العائلي والشخصي لكل عامل مقبول لتلقي تكوين مهني.

2 ـ عمره وعنوانه.
3 ـ تاريخ ابتداء وانتهاء التكوين المهني لكل واحد من المتمرنين.
4 ـ الإشارة إلى كونه وقع اطلاع المعني بالأمر على النظام.

ويوقع العامل على السجل وإن كان لا يحسن التوقيع فيضع بصمة إبهامه الأيمن.

ويجب أن يدلي بهذا السجل للأعوان المكلفين بالتفتيش في الشغل كلما طلبوا ذلك.

تنفيذ عقد التكوين:

تترتب على عقد التكوين التزامات على كل من الطرفين، منها ما يتعلق بمدة التكوين ومنها ما يسري على فترة واقعة بعد انتهاء التكوين.

أولاً ــ أثناء مدة التكوين:

يجعل عقد التكوين رب العمل ملزماً بأن يوفر للمتمرن الوسائل اللازمة من تعليم نظري وتطبيقات عملية داخل المعمل أو الإدارة.

كما يجب عليه أن يؤدي له تعويضاً طبقاً لما ينص عليه النظام الذي سبقت الإشارة إليه.

يكون رب العمل مسؤولاً عن الأضرار التي يحدثها المتمرن للغير أثناء وجوده تحت رقابته (المادة 85 من قانون الالتزامات والعقود).

أما وضعية المتمرن بالنسبة لرب العمل فهي شبيهة بوضعية الأجير أي أنه مرتبط برابطة التبعية. وهو ملزم بحضور الدروس النظرية التي تعطى في المؤسسة وكذلك بالمشاركة في الأشغال التطبيقية التي تجري في المعمل.

ثانياً ــ بعد انتهاء التكوين:

وبعد انتهاء مدة التكوين يتعين على المتمرن أن يبقى في خدمة المؤاجر الذي أعطاه ذلك التكوين خلال المدة التي التزم بها. ولا يمكن أن تزيد هذه المدة على أربع مرات مدة التكوين ولا على سنتين اعتباراً من وقت انتهاء التكوين المهني. والأجير الذي لا يفي بالالتزام الذي تعهد به يعاقب بغرامة ويلزم بأداء تعويض للمؤاجر. كما أنه يمنع على كل مؤاجر أن يستخدم عاملاً لا يكون قد نفذ الالتزامات التي تعهد بها نحو مؤاجر آخر تطبيقاً للظهير المتعلق بالتكوين المهني.

كما أن المؤاجر يصبح ملزماً بأن يؤدي للأجير أجراً لا يقل عن الأجر الذي يؤدى بكيفية عادية في المؤسسة عن العمل في الحرفة التي جعله التكوين أهلاً لممارستها وإن لم يوجد في المؤسسة من هم في مستواه ففي الناحية التي توجد فيها المؤسسة.

التكوين المهني للعمال الشبان:

إن القرار المقيمي المؤرخ 27 يوليوز 1953 والمتعلق بمراكز التكوين المهني ينص على

نظام خاص للشغالين الشبان الذي تزيد أعمارهم على 14 سنة ويقبلون لتلقي تكوين مهني في المعمل طبقاً لمقتضيات ظهير 16 أبريل 1940. وأهم القواعد التي تضمنها هذا النص هي الآتية:

تكون مدة هذا التكوين ثلاث سنوات. وعلاوة على الشغل في المعمل يلزم المتمرنون بمتابعة الدروس المهنية الليلية أو دروس التكميل المهني. ويتقاضون مكافأة عن التكوين وتعويضاً مالياً. وفي نهاية السنة الثالثة تسلم شهادة التكوين المهني للذين يجتازون بنجاح اختبارات هذه الشهادة. وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون الشغالين الشبان المقبولين لتلقي هذا التكوين المهني يكونون تابعين لمركز التكوين المهني الموجود في الدائرة التي يقيمون فيها.

التأهيل المهني للحاصلين على بعض الشهادات:

بتاريخ 23 مارس 1993 صدر ظهير بمثابة قانون يتعلق بتحديد تدابير لتشجيع المنشآت التي تقوم بتدريب الحاصلين على بعض الشهادات بقصد تأهيلهم لممارسة مهنة من المهن.

الفرع الثالث: مدة الاختبار:

عندما يستخدم شخص عند مؤاجر غالباً ما يكون الطرفان على غير معرفة أحدهما بالآخر أو على الأقل على غير معرفة كافية تسمح لكل منهما بالارتباط بالآخر لمدة طويلة أو لمدة غير محددة تنشىء للأجير حقوقاً مهمة. ولذلك فقد نص الفصل الثاني من النظام النموذجي على فترة سماها «مدة الاختبار» ووضع لها نظاماً يتعين احترامه.

والملاحظ أن النص المذكور عين من جهة مدة اختبار قانونية ومن جهة أخرى ترك للأطراف الحق في تعيين مدة اختبار أطول من المدة القانونية.

وعليه سندرس في ما يلي النقط التالية:

- مدة الاختبار القانونية.
- مدة الاختبار التعاقدية: شكل الاتفاق - المدة المعينة - رقابة القضاء على مدة الاختبار التعاقدية.
- وضعية الأطراف أثناء سريان مدة الاختبار.
- وضعية الأطراف عند انتهاء مدة الاختبار.

أ - مدة الاختبار القانونية:

نص الفصل الثاني من النظام النموذجي على مدة اختبار بقوة القانون عينها كما يلي:

- بالنسبة للعمال: الإثني عشر يوماً الأولى من أيام الخدمة الحقيقية.
- بالنسبة للمستخدمين: الشهر الأول من مدة الخدمة الحقيقية.
- بالنسبة للأطر: الثلاثة أشهر الأولى.

ب ـ مدة الاختبار التعاقدية :

بعد أن نص الفصل الثاني المذكور سابقاً على مدة الاختبار بقوة القانون أضاف أنه يمكن للأطراف أن ينصوا على مدة أطول في عقد الشغل كتابة. ويمكن أن يدرج هذا الاتفاق ضمن عقد الشغل نفسه كما يمكن أن يكون موضوع عقد مستقل يكون في هذه الحالة «عقد اختبار».

لكن النص لم يعين حداً أقصى للمدة التي يمكن للأطراف أن يتفقوا عليها. إلا أن هذه الحرية التي تركها القانون للأطراف لا يمكن أن تستعمل بسوء نية إضراراً بالأجير وإطالة مدة الاختبار بدون مبرر سوى الحيلولة دون تمنيعه بالحقوق التي يخوله إياها عقد الشغل. وللقضاء سلطة رقابية بشأن هذه المسألة. فقد جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية: «لا يتجاوز قاضي الموضوع صلاحيته حين يقضي استناداً على الوقائع الثابتة لديه، بأن البند الذي عين مدة الاختبار في شهرين بشأن عمل يمكن لأي شخص كان أن يمارسه بعد اطلاع وجيز عليه هو بند غير صحيح لأنه لم يقع النص عليه إلا للتحايل على القانون (محكمة النقض الفرنسية ـ الغرفة الاجتماعية ـ قرار 20 أكتوبر 1950)[5].

ج ـ وضعية الأطراف أثناء سريان مدة الاختبار :

أثناء سريان مدة الاختبار القانونية أو التعاقدية تقوم العلاقة بين الطرفين بما لكل واحد من الحقوق وعليه من الواجبات في عقد الشغل العادي. وكل ما في الأمر هو أنه خلال هذه المدة يجوز لكل من الفريقين أن يفسخ العقد بمحض إرادته وبدون تعويض.

فإذا كان الفسخ صادراً عن المؤاجر وكان الأمر يتعلق بأجير يتقاضى أجره بالساعة فيمكن أن يقع الفسخ من يوم لآخر بدون سابق إعلام. أما الأجير الذي يتقاضى أجره بالأسبوع فيجب إعلامه قبل يوم واحد، والذي يتقاضى أجره بالشهر يجب إعلامه قبل يومين.

د ـ وضعية الأطراف عند انتهاء مدة الاختبار :

عندما تنتهي مدة الاختبار، سواء كانت قانونية أو تعاقدية، كان لكل من الطرفين حق الخيار بين أمرين: إما إنهاء العقد وفي هذه الحالة تطبق القواعد التي تطبق في حالة فسخ العقد قبل انتهاء مدة الاختبار، دون أن يكون الراغب في الفسخ ملزماً بتبرير قراره. وإما الاستمرار في علاقة الشغل التعاقدية. وفي هذه الحالة يصبح الطرفان مرتبطين بعقد شغل محدد المدة إذا كان العقد متضمناً النص على ذلك وإلا فيكون عقد الشغل غير محدد المدة ويخضع بالتالي لجميع القواعد التي تسري على هذا النوع من العقود. ويتعين إذ ذاك على المؤاجر أن يرتب الأجير في الرتبة التي يستحقها حسب مؤهلاته في نوع العمل الذي هو من اختصاصه. كما يجب عليه أن يوجه له إعلاماً مكتوباً بالرتبة التي صنف فيها وبالأجر الذي عين له وعند الاقتضاء المكافآت والتعويضات المناطة بتلك الرتبة.

---

(5) نقلا عن مجموعة لانكر ـ حرف M ص 2 من الاجتهادات القضائية.

مدة الشغل

إن تخفيض مدة الشغل كانت ولم تزل من أهم المطالب العمالية. وإن ظروف الشغل في الوقت الحاضر تجعل هذا التخفيض أكثر ضرورة وذلك لتمتيع الشغالين بوقت للراحة وبوقت للمتعة. ولقد كان المشتغلون بالشؤون الاجتماعية يحسبون أن ازدياد إنتاج الشغل بفضل التقدم التقني سيسمح بتخفيض مدته دون نقص في حجم الإنتاج. ولكن النسبة بين مدة الشغل من جهة وإنتاج كاف ليضمن مردودية مقبولة لرأس المال الموظف وأجراً مناسباً للأجير من جهة أخرى هي مسألة لا يمكن تعيينها بكيفية نهائية قارة وإنما تبقى خاضعة للتطور التقني في الصناعة. كما تتوقف من جهة أخرى على السياسة التي ترمي إلى تخفيض عدد العاطلين والتي قد تؤدي أيضاً إلى تخفيض ساعات العمل.

هذا وإن التطور المشاهد خلال مدة قرن قد أسفر عن تخفيض مدة الشغل الأسبوعية وإقامة الراحة الأسبوعية الإلزامية وعن عطلة سنوية مؤدى عنها الأجر وعن تنظيم التغيبات لأسباب مختلفة لا سيما عائلية. وهذه المكاسب الأربعة ستدرس في الفروع الأربعة الآتية:

الفرع الأول: مدة الشغل الأسبوعية:

المبحث الأول: التطور التاريخي للتنظيم:

أ ــ أوروبا وأمريكا:

كانت الطوائف المهنية خلال القرون التي سادت فيها في أوروبا قد نظمت مدة الشغل للحد خصوصاً من المنافسة بين الصناع. ولكن بعد أن ألغي نظام الطوائف المهنية أصبحت مدة الشغل كبقية شروطه خاضعة لمبدأ الحرية التعاقدية. وقد أدى ذلك في النصف الأول من القرن التاسع عشر إلى إرهاق العمال وتشغيلهم إلى حد خمس عشرة ساعة في اليوم.

ففي فرنسا منذ سنة 1840 بدأ رد الفعل ضد هذه الوضعية التعسفية وكانت التدابير الأولى

(قانون 22 مارس 1941) تتعلق بالأحداث فقد حدد هذا القانون بـ 8 ساعات في اليوم شغل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 8 و 12 سنة وبـ 12 ساعة في اليوم شغل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 16 سنة. كما أن القانون الصادر في 2 نونبر 1892 خفض من جديد مدة الشغل اليومية بالنسبة للأحداث وبالنسبة للنساء إلى 11 ساعة يومية.

أما بالنسبة للرجال فقد كان القانون الصادر بتاريخ 9 شتنبر 1949 حدد مدة الشغل اليومية بـ 12 ساعة في المؤسسات التي تستعمل محركات ميكانيكية. ولكن نظراً لعدم وجود رقابة فإن هذا النص لم يكن مطبقاً في الواقع.

وقد صدرت قوانين أخرى في كل من سنة 1900 و 1902 و 1904 أدخلت تخفيضات جديدة على مدة الشغل اليومية. لكن الخطوة الحاسمة قطعها قانون 29 أبريل 1919 الذي حدد مدة الشغل اليومية بـ 8 ساعات.

وقد أدخل تخفيض جديد على مدة الشغل في سنة 1936 في إطار الإصلاحات الاجتماعية التي أدخلتها حكومة الجبهة الشعبية فأنشأ القانون الصادر بتاريخ 21 يونيه 1936 أسبوع الأربعين ساعة وكان هذا القانون يشمل معظم ميادين الشغل بما في ذلك المؤسسات الصناعية والتجارية والصناعات التقليدية والتعاونيات.

إلا أنه نظراً للحاجات الملحة التي أصبح يقتضيها الدفاع الوطني أولاً ابتداء من سنة 1938 والحرب ثانياً ابتداء من سنة 1939 فإن السلطات العامة اضطرت إلى منح استثناءات عديدة لقانون سنة 1936 ثم اضطرت فيما بعد إلى توقيف العمل بذلك القانون. وبعد تحرير فرنسا عاد إجراء العمل بقانون سنة 1936. لكن قانوناً صادراً بتاريخ 25 يبراير 1946 سمح على نطاق واسع باللجوء إلى الساعات الإضافية تحت رقابة مفتش الشغل. وبالفعل كانت جميع المؤسسات التي لها نشاط مهم تشغل على الأقل جزءاً من إجرائها أكثر من الأربعين ساعة التي تشملها مدة الشغل العادية في الأسبوع. ولكن الساعات الإضافية تؤدى عنها أجور زائدة بالنسبة لأجر الساعة العادية. إلا أن اللجوء إلى الساعات الإضافية أخذ يتقلص ابتداء من سنة 1973 بسبب الأزمة الاقتصادية وظهور البطالة.

ومما يلاحظ في السنوات الأخيرة أن مشاكل مدة الشغل قد أصبحت تحظى باهتمام كبير من طرف الأجراء والمؤاجرين وممثلي السلطة العمومية إذ تبين لهم أنه بالنظر إلى الأزمة الاقتصادية المتزايدة واستفحال البطالة يجب توجيه العناية في اتجاهين، أحدهما مكافحة البطالة والآخر ضرورة تحسين ظروف العمل.

وللوصول إلى هذا الهدف اختارت الحكومة الفرنسية أسلوب الحوار المشترك بينها وبين الفعاليات الاجتماعية أي المؤاجرين والأجراء. وعلى أثر توقيع اتفاق بين منظمة المؤاجرين ومجموعة من الكونفدراليات بتاريخ 17 يوليوز 1981 أصدرت الحكومة مرسوماً بتاريخ 16 يناير 1982 اتخذت فيه عدة تدابير تتعلق بتغيير مدة الشغل منها تخفيض مدة الأسبوع إلى

39 ساعة ورفع مدة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى خمسة أسابيع وتحديد مدة قصوى للساعات الإضافية فضلاً عن بعض ترتيبات في كيفية توزيع ساعات الشغل.

ثم صدر قانونان آخران أحدهما بتاريخ 28 يبراير 1986 والآخر بتاريخ 19 يونيو 1987 وهما يسمحان للفعاليات الاجتماعية بالعدول بواسطة اتفاقات جماعية عن قواعد قانونية معتبرة من النظام العام والوصول بهذه الطريقة إلى حرمان الأجراء من بعض حقوق يقررها القانون نفسه مثلاً الحق في زيادة الأجر عن الساعات الإضافية.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن بعض الدول الأوروبية الأخرى سبقت فرنسا في تخفيض مدة الشغل الأسبوعية وكذلك الأمر بالنسبة للولايات المتحدة الأميركية التي شهدت إضراباً طويلاً سنة 1902 للحصول على تخفيض مدة العمل إلى تسع ساعات يومية ثم خفضت المدة إلى ثماني ساعات قبل الحرب العالمية الأولى.

ب ـ في المغرب:

قبل الحماية لم يكن في المغرب أي تنظيم بشأن هذا الموضوع.

كما أنه خلال السنوات الأولى من عهد الحماية لم يصدر بشأنها أي تنظيم. وأول نص حدد مدة الشغل هو ظهير 13 يوليوز سنة 1926 المتضمن تنظيم الشغل. فقد حدد هذه المدة بعشر ساعات يومية تتخللها راحة إجبارية لمدة ساعة على الأقل.

ولما تولت الحكم في فرنسا الجبهة الشعبية كان لهذا الحدث تأثيره على الوضعية الاجتماعية في المغرب فصدر ظهير بتاريخ 18 يونيه 1936 حدد مدة أسبوع الشغل بـ 48 ساعة وهذا النص هو الذي ما زال معمولاً به في الوقت الحاضر.

المبحث الثاني: مبدأ أسبوع الـ 48 ساعة:

يستعمل ظهير 18 يونيه 1936 عبارة واسعة إذ يقرر أن مدة الشغل الفعلي للعمال أو المستخدمين «لا يمكن أن تتجاوز إما 8 ساعات في اليوم وإما 48 ساعة في الأسبوع وإما مدة متوازية موزعة على دورة زمنية أخرى غير الأسبوع.

وهذا النص الذي لم يكن في شكله الأول يتعلق إلا بالمؤسسات الصناعية والتجارية مدد بظهير 16 أكتوبر 1947 إلى المؤاجرين الذين يمارسون مهنة حرة وإلى الموثقين والعملاء والسماسرة والممثلين التجاريين ووكلاء التأمين وكذلك إلى الشركات المدنية والنقابات والجمعيات والمنظمات الأخرى أياً كان نوعها، أما فيما يتعلق بالمستفيدين من هذا التمديد فإن النص يشير إلى العمال والمستخدمين ولكنه من المسلم به عادة أنه لا ينطبق على المستخدمين السامين إذ أن هؤلاء المستخدمين ملزمون بأن يخصصوا لمهامهم كل الوقت اللازم.

وقد وقع تتميم ظهير 1936 بقرار وزيري مؤرخ 15 مارس 1937 عين الشروط العامة لتطبيق الظهير المذكور.

وقد نص الظهير نفسه من جهة أخرى على نشر قرارات وزيرية تعين شروط تطبيق هذا النص في كل نوع من أنواع النشاط ولا سيما فيما يتعلق بتوزيع ساعات الشغل داخل أسبوع الـ 48 ساعة وتوزيع ساعات الشغل في دورة زمنية غير الأسبوع وكذلك الاستثناءات الدائمة والاستثناءات الموقتة والتدابير الخاصة بمراقبة ساعات الشغل والراحة ومدة الشغل الفعلي وكذلك المدة التي بموجبها تمنح أو تستعمل تلك الاستثناءات.

وخلال السنوات التالية لا سيما في سنة 1937 صدرت عدة قرارات وزيرية تشمل تقريباً جميع أنواع النشاط التي تنطبق عليها مقتضيات الظهير.

وبالرغم عن أن التشريع بشأن مدة العمل الأسبوعية لم يتغير فإنه قد طرأت تغييرات عديدة خاصة منذ الاستقلال إما لسبب اتفاقيات جماعية خفضت عدد الساعات الأسبوعية وإما كمجرد وضعية واقعية نشاهدها في كثير من المؤسسات كشركات التأمين ومكاتب المحامين وغيرهم من أرباب المهن الحرة حيث انخفضت مدة الشغل إلى أربعين ساعة أو أقل في الأسبوع.

المبحث الثالث: الساعات الإضافية:

هنالك أسباب عديدة يمكنها أن تقتضي في مختلف الأحوال تمديد الشغل فوق المدة التي عينها القانون فالأجير مطالب إذ ذاك بالقيام بساعات إضافية وقد سمح المشرع بهذا الاستثناء لمبدأ تحديد مدة الشغل بـ 48 ساعة أسبوعية ولكنه أخضع منحه لبعض الشروط (أ) وبنوع خاص فرض أداء زيادة في الأجر عنها بالنسبة لأجر الساعات العادية (ب).

أ ـ شروط منح الساعات الإضافية:

إن القرار الوزيري المؤرخ في 15 مارس 1936 الذي عين الشروط العامة لتطبيق ظهير 18 يونيه 1936 المتضمن تنظيم مدة الشغل أنشأ استثناءات دائمة واستثناءات موقتة.

أولاً ـ الاستثناءات الدائمة: تنطبق هذه الاستثناءات على بعض الأعمال، لا سيما الصناعية، عينها على سبيل الحصر الفصل 10 من القرار الوزيري الذي عين لكل نوع منها الحد الأقصى للساعات الإضافية المسموح بها في اليوم والشروط التي يجب توفرها في كل حالة.

ويتمتع بقوة القانون، بالاستثناءات الدائمة المشار إليها، كل رئيس مؤسسة تمارس تلك الأعمال على شرط أن يقوم ببعض الإجراءات المتعلقة بتعيين ونشر توقيت للشغل.

ثانياً ـ الاستثناءات الموقتة: يمكن أن يسمح بها من أجل الأشغال الآتية:

1 ـ الأشغال المستعجلة التي يكون تنفيذها حالاً ضرورياً لمنع وقوع حوادث تهدد

بالوقوع ولتنظيم تدابير الإنقاذ وإصلاح الأضرار الناتجة عن حوادث وقعت وألحقت أضراراً بالأدوات أو بالمنشآت أو ببناءات المؤسسة وكذلك لمنع تلف المواد التي تستخدمها المؤسسة.

2 ـ الأشغال التي تنجز لفائدة الدفاع الوطني أو مصلحة عمومية بأمر من الحكومة يثبت ضرورة اللجوء إلى الاستثناء.

3 ـ الأشغال المستعجلة التي تضطر المؤسسة إلى إنجازها بصفة استثنائية مثلاً ازدياد الشغل موقتاً في بعض الفترات من السنة.

وبالنسبة للحالة الأولى يتمتع بالحق في اللجوء إلى الاستثناء بقوة القانون رئيس المؤسسة على شرط أن يقوم ببعض الإجراءات. أما بالنسبة للأشغال التي يشير إليها البند الثاني والثالث فلا بد من إذن سابق في كل حالة.

وفي بعض الحالات التي تستعمل فيها الاستثناءات يتمتع الأجير براحة إضافية تسمى راحة تعويضية تعين شروطها بمقتضى قرار وزيري.

ب ـ أجر الساعات الإضافية:

أولاً: إن الساعات الإضافية التي يشتغلها الأجير تطبيقاً للاستثناءات الدائمة يؤدى عنها أجر بسعر الساعات العادية. ويحسب أجر هذه الساعات الإضافية على أساس $\frac{1}{48}$ من الأجر الأسبوعي أو $\frac{1}{104}$ من الأجر النصف الشهري أو على أساس $\frac{1}{208}$ من الأجر الشهري حسبما يكون الأجر معيناً على أساس الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر. إلا أنه لا يؤدى أي أجر إضافي عن الساعات الإضافية في الحالات الآتية:

1 ـ متى كانت هذه الساعات معدة لمنح الأجير فترة استراحة حين تكون مدة هذه الاستراحة داخلة ضمن مدة الشغل.

2 ـ الأشغال التي تفرض، بالنظر إلى طبيعة الشغل المتقطعة، ، ساعات حضور لا غير دون أن تكون ساعات شغل فعلي إذ تتخلل الشغل الفعلي فترات راحة طويلة مثلاً شغل البوابين والحراس الليليين الخ....

3 ـ الأشغال التي يتمتع الأجير مقابل إنجازها براحة تعويضية.

ثانياً: أما الساعات الإضافية التي ينجزها الأجير تطبيقاً للاستثناءات الموقتة فيؤدى عنها أجر زائد 25% عن سعر الأجر العادي حين يقع الشغل بين الساعة الخامسة صباحاً والعاشرة ليلاً وتكون الزيادة 50% حين يقع الشغل بين الساعة العاشرة ليلاً والخامسة صباحاً وترفع هذه الزيادة إلى 50% وإلى 100% متى وقعت الساعات الإضافية في يوم عطلة الأجير.

ج ـ الاتجاه نحو الاستغناء عن الساعات الإضافية:

بالنظر إلى استفحال الأزمة الاقتصادية في جميع بلدان العالم وتفاقم عدد العاطلين

فقد أصبحت أنظار الفعاليات الاقتصادية بما فيها الحكومات تتجه نحو الاستغناء عن الساعات الإضافية وذلك لتمكين إجراء آخرين من العمل والاستفادة من الأجور التي تؤدى عن الساعات الإضافية، لا سيما أن بعض المؤسسات تمنح بعض أجرائها بكيفية منتظمة تعويضات عن ساعات إضافية حتى ولو لم يقم الأجير بأي عمل فعلي في ساعات إضافية وبذلك تصبح المبالغ المؤداة مكافأة مقنعة.

المبحث الرابع: توقيت الشغل:

للمؤاجر بحكم القانون الحق في أن يختار بين طريقتين لتوزيع الـ 48 ساعة الأسبوعية وذلك عملاً بمقتضيات الفصل الثالث من القرار الوزيري المؤرخ 15 مارس 1937 وهاتان الطريقتان هما الآتيتان:

أولاً: تحديد الشغل الفعلي بـ 8 ساعات لكل يوم من أيام الشغل داخل الأسبوع.

ثانياً: توزيع الـ 48 ساعة من الشغل الفعلي توزيعاً غير متساو بين الأيام وذلك على ستة أيام على أن يكون الحد الأقصى 9 ساعات في اليوم أو على خمسة أيام على أن يكون الحد الأقصى عشر ساعات في اليوم. وتستعمل هاته الطريقة في المؤسسات التي تعطل بعد ظهر السبت أو تعطل يوم السبت بكامله.

إلا أنه يجوز أن يؤذن لرب عمل في مهنة أو صناعة أو تجارة معينة بتوزيع ساعات الشغل على دورة زمنية غير الأسبوع وذلك بمقتضى القرار الذي يصدر لتطبيق مقتضيات ظهير 18 يونيه 1936 بالنسبة إلى تلك المهنة أو التجارة أو الصناعة.

ويجب على المؤاجر في كل مؤسسة أن يعلق إعلاناً يتضمن توزيع ساعات الشغل في كل يوم من أيام الأسبوع.

هذا وإن ساعات الشغل الضائعة لأسباب مختلفة سردها القرار الوزيري يمكن تعويضها بساعات إضافية يؤدى عنها الأجر بسعر الساعات العادية داخل الإثني عشر شهراً التالية بعد موافقة وزارة الشغل. ولكن تعويض الساعات الضائعة لا يمكن أن يترتب عليه رفع مدة الشغل إلى أكثر من عشر ساعات يومية ولا إلى أكثر من 56 ساعة أسبوعية إلا أنه يجوز رفع مدة الشغل إلى 60 ساعة أسبوعية خلال ثلاثة أشهر في السنة كحد أقصى.

ولا يجوز مبدئياً تنظيم الشغل بطريقة المناوبة أي فوجاً بعد فوج (الفصل 6 من القرار الوزيري) ولكن متى كانت هنالك أسباب تقنية تبرر تنظيم الشغل بهذه الطريقة فيمكن أن يؤذن بها. والجدير بالذكر أن تنظيم الشغل المستمر بأفواج متتابعة أصبح أمراً مألوفاً في الصناعة الحديثة التي تتطور فيها الآلات المستعملة بسرعة تستلزم الإسراع في تغطية أكلاف التجهيز لأن الآلة التي تشتغل 24 ساعة أو 16 ساعة في اليوم تسمح بإنتاج يساوي ثلاثة أضعاف أو ضعفي إنتاج الآلة التي تشتغل 8 ساعات فقط، وبذلك يمكن استبدالها بآلات أحدث. وفي

الحالات التي ينظم فيها الشغل بهذه الطريقة لا يجوز أن تتعدى مدة شغل كل فوج 8 ساعات في اليوم ويجب على المؤاجر أن يعلق بياناً يتضمن أسماء الشغالين في كل فوج.

الفـرع الثاني : الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد :

إن منح الأجير يوم راحة كامل في الأسبوع يعتبر ضرورة جسمية واجتماعية وهذه الراحة تقترن غالباً بواجب ديني.

فعند اليهود كان يوم السبت منذ قديم الزمان يعتبر يوم عيد يحرم فيه كل شغل وقد اتخذ المسيحيون يوم الأحد كيوم عطلة يحرم فيه الشغل أما عند المسلمين فيوم الجمعة ليس مبدئياً يوم عطلة ولكنه جرت العادة في المغرب منذ القديم لا سيما في المدن بأن يتوقف الشغل خلال بعض ساعات في النهار ليتمكن المؤمنون من حضور صلاة الجمعة.

وفي فرنسا خلال العهد السابق للثورة كان الشغل يعطل يوم الأحد لأسباب دينية ومهنية في آن واحد لأن الطوائف المهنية كانت تسعى للحد من المنافسة. وخلال القرن التاسع عشر ظهر تيار فكري ينادي بأن جعل يوم الأحد الذي هو يـوم عيد للمسيحيين يـوم عطلة إجبـارية بالنسبة لجميع الأشخاص لمما يخالف حرية الضمير وحرية التجارة والصناعة وتحت تأثير هذا التيار الفكري صدر قانون بتاريخ 12 يوليوز 1880 يلغي وجوب التعطيل يوم الأحد بحيث يكون من حق كل مؤاجر أن يختار يوم الراحة الأسبوعية الذي يريده. إلا أنه فيمـا بعد صـدر قانـون بتاريخ 13 يوليوز 1906 جعل الراحة الأسبوعية أمراً واجباً وعين الأحد يوماً لقضاء هذه الراحة.

أما في المغرب فقد أنشأ الـراحة الأسبـوعية الإلـزامية ظهيـر 18 دجنبر 1930 ثم عـوض بظهير 21 يوليوز 1947 المتعلق بالراحة الأسبوعية وبالراحة في أيام الأعياد.

أولاً ــ الراحـة الأسبوعيـة :

أ ــ نطـاق التطبيـق :

ينطبق التشريع بشأن الراحة الأسبوعية في الدرجة الأولى على الشغـالين في الصناعـة والتجارة والمهن الحرة كما ينطبق أيضاً على عدد كبير من أنواع الشغـل الأخرى التي عـددها الظهير.

لكنه لا ينطبق على مستخـدمي السكك الحـديديـة ولا على البحارة الـذين يخضعون لنظـام خاص نظراً لنوع العمل الذي يقومون به.

ب ــ كيفية منح الراحة الأسبوعية :

بمقتضى الفصل الرابع من الظهير يمنع استخدام نفس المستخدم أو العامل أو المتمرن أكثر من ستة أيام في الأسبوع.

ويجب أن تمتد الراحة الأسبوعية على الأقل 24 ساعة متصلة تحسب من نصف الليل حتى نصف الليل التالي مع بعض الاستثناءات التي نص عليها الظهير نفسه.

وخلافاً لما هو عليه الأمر في التشريع الفرنسي الذي يجعل إلزامياً يوم الأحد يوم عطلة فإن التشريع المغربي (الفصل 5 من الظهير) مراعاة منه لظروف البلاد إذ ذاك نص على أن الراحة الأسبوعية يمكن أن تعطى يوم الجمعة أو السبت أو الأحد أو يوم السوق. ولهذا الغرض يتعين على المؤاجر أن يبلغ مفتشية الشغل اليوم الذي اختاره للراحة.

ومبدئياً يجب أن تعطى الراحة في نفس الوقت لجميع مستخدمي المؤسسة الواحدة (الفصل الخامس الفقرة 2) وهذا يعني إغلاق المؤسسة خلال يوم الراحة الأسبوعية. ولكن بالنظر إلى صفة الاستمرار التي يقتضيها الشغل في بعض أنواع المؤسسات كالمقاهي والفنادق ومؤسسات النقل فإن النص يسمح بإعطاء الراحة الأسبوعية عن طريق المناوبة في المؤسسات التي تتعاطى تلك الأعمال وتتمتع المؤسسات المذكورة بهذا الحق بقوة القانون.

ويمكن استثنائياً أن يحرم الشغالون من الراحة الأسبوعية في حالة ضرورة القيام بأشغال مستعجلة يكون إنجازها فوراً ضرورياً من أجل تنظيم وسائل الإنقاذ ولمنع حوادث يخشى حلولها أو لإصلاح الأضرار التي ألحقتها الحوادث بالأدوات والمنشآت وبنايات المؤسسة.

ثانياً ـ الراحة في أيام الأعياد وفي أيام العطل:

إن أيام الأعياد هي الأيام التي يحتفل فيها بأعياد دينية أو مدنية يعترف بها القانون. أما أيام العطلة فهي الأيام التي يوقف فيها الشغل ولو لم تكن أعياداً وليست عبارة «أيام الأعياد» مرادفة لعبارة «أيام العطل» لأن بعض الأيام هي أيام أعياد دون أن تكون أيام عطلة وعلى العكس من ذلك فإن بعض الأيام قد تعتبر استثنائياً أيام عطلة دون أن تكون أيام أعياد كما هو الأمر مثلاً في حالة زيارة رئيس دولة أجنبية لإحدى المدن أو عند إجراء استفتاء أو انتخابات.

هذا وإن المرسوم رقم 631-291 المؤرخ في 29 أبريل 1993 يعين قائمة الأعياد التي هي أيام عطلة في المؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة والاستغلالات الفلاحية والغابوية وهي: 11 يناير (ذكرى تقديم وثيقة الاستقلال)، 3 مارس (عيد العرش)، فاتح ماي (عيد الشغل)، 23 ماي (عيد وطني)، 9 يوليو (عيد الشباب)، 14 غشت (يوم وادي الذهب)، 20 غشت (ذكرى ثورة الملك والشعب) 6 نونبر (عيد المسيرة الخضراء) و 18 نونبر (عيد الاستقلال)، وعيد الفطر وعيد الأضحى وفاتح محرم وعيد المولد النبوي. فهذه الأيام هي أيام عطلة يؤدى عنها الأجر.

هذا وإن الساعات الضائعة بسبب أيام العطلة غير الأيام المذكورة في مرسوم 28 يبراير 1962 يمكن تعويضها ببعض الشروط. والساعات المعوضة بهذه الكيفية يؤدى عنها الأجر بنفس الشروط التي تؤدى عنها ساعات الشغل العادية.

الفـرع الثالث: العطلة السنوية المؤدى عنها:

أنشئت العطلة السنوية المؤدى عنها لأول مرة في المغرب بظهير 5 مايو سنة 1937 المقتبس من القانون الفرنسي المؤرخ في 20 يونيه 1936. وقد عوض هذا الظهير بظهير آخر مؤرخ في 9 يناير 1946 أدخل عليه هو بدوره عدة تغييرات.

ويشمل نطاق تطبيق هذا الظهير تقريباً جميع النشاطات المأجورة.

وبمقتضى التشريع المشار إليه سابقاً يلزم المؤاجر بصفة أساسية بتمتيع الأجير بعطلة فعلية مؤدى عنها ولكنه في بعض الحالات يصبح من المستحيل تمتيع الأجير بالعطلة الفعلية. وفي هذه الحالة تعوض العطلة بتعويض مالي.

المبحث الأول: التمتع الفعلي بالعطلة:

أ ـ شـروط منح العطلـة:

يستحق الأجير التمتع بالعطلة بتوفر شرطين:

أولاً: أن يكون مرتبطاً بالمؤاجر بعقد شغل أو بعقد تكوين.

ثانياً: أن يكون قد قضى ستة أشهر على الأقل من العمل المستمر في نفس المؤسسة أو عند نفس المؤاجر. ولاحتساب هذه المدة يعتبر كل شهر شغل مؤلفاً من ستة وعشرين يوماً من الشغل الفعلي.

ب ـ مـدة العطلـة:

1 ـ بعد ستة أشهر من الشغل المتصل تكون مدة العطلة عشرة أيام على الأقل منها تسعة أيام شغل. ويزاد على هذه المدة يوم ونصف يوم من أيام الشغل عن كل شهر إضافي من الخدمات المتصلة.

2 ـ بعد اثني عشر شهراً من الشغل المتصل تكون المدة الدنيا للعطلة 21 يوماً من ضمنها 18 يوماً على الأقل من أيام الشغل. ويزاد عليها يوم ونصف يوم من أيام الشغل عن كل شهر إضافي من الخدمات المتصلة حتى 31 دجنبر من السنة الموالية للسنة الشمسية التي وقع فيها التحاق الأجير بالمؤسسة وتخفض من هذه العطلة عند الاقتضاء المدة التي يكون الأجير قد تمتع بها بمقتضى الفقرة السابقة.

أما مدة العطلة التي يستحقها الشغالون والمتمرنون الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة فتعين كما يلي:

1 ـ بعد ستة أشهر من الخدمات المتصلة تكون مدة العطلة الدنيا 15 يوماً منها على الأقل 12 يوماً من أيام الشغل يضاف إليها يومان من أيام الشغل عن كل شهر إضافي من الخدمات المتواصلة.

2 ـ بعد اثني عشر شهراً من الخدمات المتصلة تكون المدة الدنيا للعطلة 30 يوماً من ضمنها 24 يوماً على الأقل من أيام الشغل الفعلية يضاف إليها يومان من أيام الشغل عن كل شهر إضافي.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون مدة العطلة يجب أن تزاد يوماً ونصف يوم من أيام العمل الفعلي عن كل خمس سنوات من الخدمات سواء كانت متصلة أم لا في نفس المؤسسة أو عند نفس المؤاجر. وهذه الزيادة جزء من مكافأة الأقدمية.

ج ـ مواعيد التمتع بالعطل السنوية:

يمكن منح العطلة في أي وقت كان داخل السنة. والمؤاجر هو الذي يعين ميعاد تمتع الأجير بالعطلة بعد استشارة المعني بالأمر وبعد استشارة مندوبي العمال إن وجدوا في المؤسسة على أن تؤخذ بعين الاعتبار من جهة، الوضعية العائلية للمتمتعين بالعطلة وبقدر ما تسمح بذلك الظروف للحيلولة دون انقطاع أبنائهم عن الدراسة خلال العطلة ومن جهة أخرى بالنظر إلى مدة خدماتهم في المؤسسة. ويجب أن يبلغ تاريخ العطلة إلى كل مستفيد قبل تمتعه بها بخمسة وأربعين يوماً على الأقل.

ويمكن باتفاق بين المؤاجر والأجير أن تضم العطل لغاية ثلاث سنوات متوالية.

كما أنه يمكن تجزئة العطلة إلى جزئين أو أكثر باتفاق بين المؤاجر والأجير ولكن يجب أن تكون مدة واحدة من تلك الأجزاء مساوية على الأقل ستة أيام شغل واقعة بين يومي راحة أسبوعية.

وإذا كانت العطلة السنوية مصحوبة بإغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً فيجب على المؤاجر أن ينال إذناً سابقاً من السلطة الإدارية بعد موافقة مفتش الشغل.

د ـ التعويضات التي يستحقها الأجير أثناء تمتعه بالعطلة:

إن العطلة السنوية يؤدى عنها الأجر ويتلخص المبدأ العام في هذا الموضوع كما يلي:

يجب أن يتلقى الأجير أثناء عطلته تعويضاً موازياً لما كان من شأنه أن يكسبه لو أنه بقي في شغله، يضاف إليه عند الاقتضاء معدل الأجر الذي كان يتقاضاه عن الساعات الإضافية ويحتسب هذا المعدل بالنظر إلى معدل تعويض الساعات الإضافية المنجزة خلال الإثني عشر شهراً السابقة لتاريخ ابتداء التمتع بالعطلة أو ابتداء من تاريخ استخدامه فيما إذا كانت مدة الخدمات أقل من اثني عشر شهراً.

وتؤدى التعويضات التي يستحقها الأجير أثناء التمتع بالعطلة في نفس الوقت الذي يستحق فيه أداء الأجور باستثناء ما إذا كانت هذه الأجور مما يجب أداؤه في تاريخ واقع ضمن مدة عطلة الأجير ففي هذه الحالة يجب أن تؤدى التعويضات داخل الـ 24 ساعة من تاريخ استئناف الشغل.

إلا أنه إذا كانت العطلة خمسة عشر يوماً على الأقل فإن نصف التعويض يجب أن يؤدى ساعة مباشرة التمتع بتلك العطلة.

هـ ـ منع تشغيل الأجير أثناء مدة العطلة :

يحرم على المؤاجر تشغيل أحد عماله أو مستخدميه في شغل مأجور خلال مدة العطلة سواء في المؤسسة نفسها أو خارجاً عنها.

كما أنه يحرم على كل مؤاجر أن يستخدم أجيراً آخر مدة عطلته وهو يعلم أنه يتمتع بعطلة مؤدى عنها.

ويتعرض كل من المؤاجر والأجير المخالفين لهذا التحريم لعقوبة غرامة. كما يمكن أن تقام دعوى للمطالبة بتعويض عن الضرر من طرف المنظمات النقابية للمؤاجرين أو للأجراء في الإقليم الذي استخدم فيه الأجير بطريقة غير مشروعة.

المبحث الثاني : التعويض في حالة عدم التمتع بالعطلة السنوية :

قد يحدث في بعض الحالات أن ينتهي عقد الشغل أو أن يتوقف قبل أن يتمكن الأجير من التمتع فعلياً بالعطلة. وقد نص ظهير 9 يناير 1946 بنوع خاص على ثلاث حالات: حالة فسخ العقد وحالة استدعاء الأجير للخدمة العسكرية وحالة وفاة الأجير. ويتعين في هذه الحالات أداء تعويض تختلف ظروفه باختلاف الحالات كما سنرى في ما يلي :

أ ـ في حالة فسخ عقد الشغل :

أولاً : حين يثبت الأجير أنه استخدم عند نفس المؤاجر خلال مدة من الزمن تزيد على شهر من الشغل وتقل عن ستة أشهر فإنه يستحق في حالة فسخ عقده تعويضاً يوازي أجر يوم ونصف يوم عن كل شهر شغل. ولهذه الغاية تعتبر كل 26 يوماً من الشغل الفعلي المتصلة أو المتقطعة المنفذة ابتداء من تاريخ دخوله إلى المؤسسة موازية لشهر شغل. إلا أن آخر مدة من الشغل الفعلي التي تقل عن 26 يوماً من الشغل الفعلي لا تخول الأجير الحق في هذا التعويض.

ثانياً: حين يثبت الأجير أنه قضى على الأقل ستة أشهر من الخدمات المتصلة فإنه يستحق تعويضاً يوازي أجر عدد أيام العطلة التي كان من حقه أن يتمتع بها نظراً إلى خدماته المتصلة المنجزة ابتداء من فاتح يناير من السنة التي وقع فيها الفسخ حتى تاريخ ذلك الفسخ كما تؤخذ بعين الاعتبار مدة الخدمات المتصلة التي أنجزها قبل فاتح يناير متى كانت مدة هذه الخدمات في التاريخ المذكور تقل عن ستة أشهر.

وفي حالة ضم العطل يستحق الأجير علاوة على التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة تعويضاً عن عطل السنة السابقة أو السنتين السابقتين اللتين لم يتمتع خلالهما بالعطلة.

وكل شهر شغل بدىء به يحسب في هذه الحالة بمثابة شهر كامل من أجل تعيين مبلغ التعويض.

ثالثاً: إن التعويض المنصوص عليه في حالة فسخ العقد يكون مستحقاً أية كانت أسباب الفسخ وسواء تسبب فيه المؤاجر أو الأجير. إلا أن الأجير لا يستحق هذا التعويض إذا كان الفسخ عائداً لخطأ جسيم صدر عنه.

وإذا فسخ الأجير العقد دون إعطاء المؤاجر مهلة إنذار كان من حق المؤاجر أن يجري مقاصة بين التعويض عن العطلة الذي هو مدين به للأجير والتعويض عن عدم إعطاء مهلة الإنذار الذي يكون دائناً به للأجير.

ب ـ في حالة الاستدعاء لأداء الخدمة العسكرية:

كل أجير يستدعى لخدمة العلم قبل أن تمضي عليه مدة اثني عشر شهراً من الخدمات المتصلة في نفس المؤسسة أو عند نفس المؤاجر يستحق قبل مغادرته العمل يوم عطلة أو يوم ونصف يوم، حسب سنه عن كل 26 يوماً من الشغل الفعلي المتصل أو المتقطع. وإذا لم يتمتع بهذه العطلة قبل مغادرته المؤسسة استحق تعويضاً عنها.

أما إذا كان قد اشتغل في المؤسسة أكثر من اثني عشر شهراً فيستحق قبل مغادرته المؤسسة العطلة العادية التي يستحقها كل أجير ويحسب التعويض عنها كما في حالة فسخ عقد الشغل.

ج ـ في حالة الوفاة:

إذا توفي الأجير قبل أن يتمتع بالعطلة التي كان من حقه أن يتمتع بها يؤدى إلى أرملته أو أصوله أو فروعه مبلغ يساوي مبلغ التعويض الذي كان من حق الأجير أن يتقاضاه لو أن العقد فسخ يوم وفاته.

الفرع الرابع: التغيبات:

بصرف النظر عن الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية المؤدى عنها نظم المشرع التغيبات الأخرى التي تصدر عن الشغالين لأسباب مختلفة لا سيما بسبب الأحداث العائلية، وفي هذا الإطار نظم رخصة المرض والتغيبات القانونية والتغيب بسبب حدث عائلي والتغيبات غير المشروعة.

أ ـ رخصة المرض (الفصل 11 من النظام النموذجي):

يجب على كل أجير يتعذر عليه الحضور إلى محل الشغل بسبب مرض غير مهني أو حادثة غير حادثة شغل أن يعلم بذلك المؤاجر داخل أجل 24 ساعة وإذا استمر التغيب أكثر من أربعة أيام وجب على الأجير أن يعلم المؤاجر بمدة التغيب المحتملة وذلك بتوجيهه إذا أمكن